Human Resources Development Canada's Sustainable Development Strategy II

February 2001

Human Resources Development Canada
Développement des ressources humaines Canada

Canada

FAS-103-02-01

Internet: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sds.shtml

Intranet: http://intracom.hq-ac.prv:82/dept/sds/sds.shtml

For additional copies, please contact:

Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Quebec K1A 0J9
Fax: (819) 953-7260

101-04534/

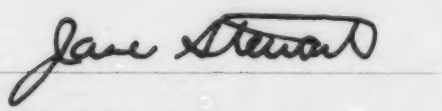
Message from the Ministers

As Ministers of Human Resources Development and Labour, our first commitment to Canadians is to work towards enhancing their quality of life and that of their families. Our programs and services assist millions of Canadians throughout the country at various stages of their lives.

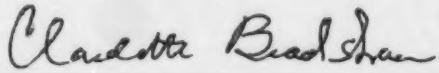
However, our quality of life does not depend only on our social and economic well-being – it is also linked to a healthy environment. Over the next three years, our department will seek to promote a healthy environment in its day-to-day activities and to build greater understanding and support for sustainable development into the Department's corporate culture. It will also strengthen its sustainable development capacity by developing new tools to better monitor and measure the Department's progress in this area.

Through its many programs and services to Canadians, our department also has a unique opportunity to help instill a sustainable development culture within the broader Canadian public. One of the Department's major challenges over the coming years, and that of its many partners across governments and in the private sector, will be to determine how best to integrate sustainable development into our interactions with Canadians.

Canada is recognized as one of the best countries in the world in which to live. To maintain our high quality of life, we as Canadians — individually and collectively — have a role to play in ensuring that sustainable development becomes an integral part of Canadian life. Human Resources Development Canada is committed to working with all Canadians to ensure we can maintain our high quality of life through sustainable development.



Honourable Jane Stewart
Minister of Human Resources Development



Honourable Claudette Bradshaw
Minister of Labour

Table of Contents

Executive Summary **3**

1.0 Introduction **5**

1.1 What is Sustainable Development? 5

1.2 Our Contribution to Sustainable Development 6

2.0 History and Progress Toward Sustainable Development **7**

2.1 SDS 2001 Preparation Process 7

2.2 Revised HRDC SDS Format 8

2.3 The Interrelation Between our EMS and SDS 9

3.0 HRDC Departmental Profile **11**

3.1 Organizational Structure 12

3.2 Our Core Services and Supporting Activities 12

3.2.1 Income Security 12

3.2.2 Employment Insurance Income Benefits 12

3.2.3 Human Resources Investment 12

3.2.4 Labour Program 13

3.2.5 Corporate Services and Service Delivery Support 13

3.2.6 Supporting Activities 13

4.0 Evaluation of 1997 HRDC SDS **15**

4.1 Methodology 15

4.2 Evaluation Findings – Lessons Learned 15

4.3 Achievements 17

5.0 Issues Scan **19**

5.1 Methodology 19

5.2 Summary of SDS Issues 20

6.0 Consultations 23
6.1 National Consultation 23
6.2 Interdepartmental Consultations 24
6.3 Departmental Consultations 25
6.4 External Consultations 25
6.5 Summary of Findings from Consultations 25

7.0 Goals, Objectives and Targets 27
7.1 HRDC SDS 2001 Goals, Objectives and Targets 27

8.0 Environmental Performance Measurement Framework 37
8.1 Planning 37
8.2 Developing Performance Measurement Indicators 37
8.3 Setting of Targets 38
8.4 Collecting Baseline Data 38
8.5 Reporting 38
8.6 Reviewing and Improving Performance 39

9.0 Review and Improvement 41
9.1 Identification of Nonconformance and Corrective Action 41
9.2 Management Review 41

Looking Ahead 43

Appendix A – Glossary

Appendix B - Acronyms

Tables and Figures
Figure 1 – Principles of ISO 14001 9
Table 1: Summary of the 1997 SDS Assessment 16
Table 2: Initial Identification of Environmental Aspects and Impacts 21
Table 3: HRDC SDS Goals, Objectives and Targets 28

Executive Summary

In 1997, the Minister of Human Resources Development Canada (HRDC) committed the Department to doing its part to improve the environment and promote sustainable development. We have acted on this commitment by putting a number of strategic and operational initiatives in place, and by developing a plan for the future that will increasingly integrate sustainable development into our day-to-day practices. That plan is described here in our second Sustainable Development Strategy, SDS-II.

Sustainable development (SD) is defined as "development that meets the needs of the present, without compromising the ability of future generations to meet their own needs." At HRDC, we are participating with other departments and agencies to focus our efforts on integrating SD into our decision-making processes.

HRDC's mandate is to assist all Canadians in their efforts to lead rewarding lives, as well as to promote a fair and safe workplace, a competitive labour market with equitable access to work, and a strong learning culture. As a result, we at HRDC are naturally concerned about social issues and believe they should be considered an important part of SD. In addition to continuing efforts to green physical operations that began over five years ago, we have taken several significant steps that reflect our commitment to sustainable development on a more strategic level:

- **Participation in Sustainable Development Working Groups** – The Interdepartmental Network on Sustainable Development Strategies (INSDS) has identified eight horizontal cross-cutting themes and we participate in five of them: Social and Cultural Dimensions of SD; Sustainable Communities; SD and Healthy Canadians; Knowledge & Information for SD; and the Northern SDS.

- **Leadership in the Social and Cultural Dimensions of SD** – Along with other social departments, we will undertake a number of base-building activities in this area. We expect social and cultural dimensions to become a greater part of SD in the future, and our efforts will ensure that critical research and thinking has been undertaken in advance of the next round of Sustainable Development Strategies (2004-2006).

- **Implementation of an ISO 14001-based Environmental Management System** – We have begun the implementation of an improved Environmental Management System (EMS) based on the international standard ISO 14001. The EMS allows us to ensure that we are minimizing environmental impact and risk in a systematic fashion. It promotes the adoption of management practices based on continual improvement.

- **Improvement of Performance Measurement** – We have developed and provided training to employees across the country on a Web-based performance measurement and reporting system called Environmental Action Plan Online (EAP

Online). Through this system we can track targets set in each of our 10 regions, as well as their performance against those targets. In addition, we have adopted a number of government-wide performance indicators and have initiated the development of a performance measurement framework.

These steps are significant in that they provide a considerable base of effort upon which to build. SDS-II is a plan to increase these efforts – a commitment to make clear progress that is reflected in the following goals:

1) **Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development (SD)** – We will improve HRDC's capacity to implement, monitor and better focus our SDS by completing one full management cycle of our Environmental Management System (EMS), making continual improvements as we move forward.

2) **Green HRDC's internal operations** – HRDC will continue to improve its performance in the areas of physical operations where it can make a difference – procurement, fleet management and solid waste management – while continuing to promote energy efficiency and water conservation in partnership with others.

3) **Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of SD and their policy implications, and to build a knowledge base on various SD-related issues of interest to HRDC** – We favour coordinated approaches to horizontal SD themes of interest and plan to continue our active participation in interdepartmental SD initiatives. This will allow us to build a better understanding of SD-related issues and their implications for social policy and to be able to identify potential policy and/or program initiatives that we can incorporate as part of our next SDS.

4) **Build sustainable development into HRDC's corporate culture** – We hope to instill a greater sense of what SD means in order to promote the practical integration of SD principles into products, services and activities throughout the Department. To do this, we will work towards ensuring employees have access to information through a number of means including training, presentations, and Intranet sites.

Progress in meeting our goals will be outlined every year in our departmental performance reports that are presented to Parliament. This ongoing accountability mirrors a serious effort to ensure that we continue to improve our SDS performance.

1.0 *Introduction*

Human Resources Development Canada (HRDC) plays an important role in the lives of millions of Canadians. We seek to improve Canadians' quality of life by helping them participate fully in the workplace and in their communities and in key transitions of their lives. For example, we support children and families through maternity and parental benefits; we assist young people in their search for that important first job by offering incentives to employers; we provide a safety net during times of unemployment; we help support retired Canadians through the Canada Pension Plan; and we help reduce and prevent homelessness in Canada by fostering and promoting innovative community partnerships.

In 1995, the *Auditor General Act* was amended to require federal departments to prepare a Sustainable Development Strategy (SDS) demonstrating how they plan to incorporate sustainable development principles and practices into their policies, programs and operations. Once a year, all departments must report on progress towards achieving their SDS goals in their Departmental Performance Reports (DPR). In addition, departments must update their SDS every three years. The 1995 amendments to the *Auditor General Act* also created the position of Commissioner of the Environment and Sustainable Development (CESD). Appointed by the Auditor General, the CESD assesses the progress of departmental strategies and suggests improvements through an annual report to Parliament.

Given our mandate (see section 3.0), we at HRDC are naturally concerned about social issues and we are enthusiastic about working towards addressing sustainable development challenges. While it is clear that our natural environment is under increasing stress, we are optimistic that, given our role in serving communities across Canada, we can participate in building solutions. As we seek to find the best approaches to integrating sustainable development principles into the programs, products and services we deliver, we remain focused on three key principles: reduced environmental impacts; integrated decision-making; and continual improvement. To that end, this sustainable development strategy—SDS-II—outlines our plan for the next three years.

1.1 What is Sustainable Development?

The World Commission on Environment and Development defines sustainable development as "development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs." The Government of Canada is committed to integrating sustainable development into its decision-making processes. This approach is supported by three key elements: a long-term focus that seeks to preserve and enhance economic, social and natural (resources) capital to improve the quality of people's lives and ensure a continuing legacy for the future; a coordinated and integrated approach to decision-making, and horizontal issues in the federal government, incorporating social, economic and environmental considerations; and recognition of the interdependence of domestic and global activities.

This approach will help ensure that social, economic and environmental implications are considered in the development of various federal programs, products and services. It will require innovative ideas on how best to integrate sustainable development principles into our institutional structures and individual behavior. It is about taking action to change policy and practice to enhance the quality of life of Canadians - now and in the future.

1.2 Our Contribution to Sustainable Development

Our long-term strategy seeks to integrate environmental considerations into our day-to-day internal operations and the delivery of our policies, programs and services. We will continue to focus a major portion of our efforts in this SDS on greening our operations and implementing our Environmental Management System (EMS). This is a significant undertaking given the size and structure of the Department (national, regional, and local operations) and the varying nature of the work performed by our employees in regions across the country.

Integrated decision-making is key to making the transition towards a more sustainable future. There is growing understanding of the value of incorporating economic, environmental and social considerations into decision-making. As the federal government's largest "social" department, our work in the areas of human resources development, labour market and social adjustment and community capacity building will make an increasingly significant contribution towards sustainability within Canada. At HRDC, we hope to play an increasingly important role in promoting sustainability through integrated decision-making in our policies, programs and services over the next decade.

2.0 *History and Progress Toward Sustainable Development at HRDC*

Prior to tabling our first SDS in December 1997, employees within HRDC had already begun to reduce the environmental impact of internal operations. Our first SDS expanded on this early effort by establishing objectives to better integrate sustainable development in three key areas:

- internal operations and service delivery;
- policies and programs; and
- corporate culture.

Given the Department's size, priority was placed on reducing the environmental impacts of internal operations and the delivery of services. Raising internal awareness of sustainable development was also recognized as an essential first step in strengthening our ability to apply a sustainable development lens to our policies and programs, and to build an internal culture to support sustainable development.

Consultations were undertaken to obtain the views of key internal and external stakeholders, and when completed, the 1997 SDS was circulated widely within and outside the Department and posted on our national Web and Intranet sites. Consultations strongly supported the three key objectives of our strategy, and recognized the difficulty of articulating the social dimensions of sustainability. They also emphasized the importance of focusing the SDS on realistic and pragmatic goals.

To implement the 1997 SDS, a comprehensive departmental action plan was developed, encompassing green purchasing, green office practices, transportation efficiency, and the promotion of innovative environmentally friendly workplace practices such as tele-working and tele-learning. This plan resulted in significant cost savings and reduced environmental impacts from our operations.

2.1 SDS 2001 Preparation Process

As part of the preparation of this current SDS, we have reviewed documents prepared by the Commissioner of the Environment and Sustainable Development (CESD) including *Moving up the Learning Curve: The Second Generation of Sustainable Development Strategies*, and *Greening Government Operations: When Will the Government Measure Up?* These documents outline expectations for the second SDSs of federal departments.

The CESD urged departments to implement changes in this round of SDSs based on lessons learned during the development and implementation of their first SDS. Given these expectations, we have concentrated on completing the following initiatives:

- conducting an internal assessment of our first SDS and reporting on its findings;
- accelerating the development and implementation of our Environmental Management System (EMS);
- improving the planning stages of the SDS and EMS; and
- increasing cooperation with other departments on various sustainable development issues.

Specific measures, procedures and performance monitoring have also been put in place to support the continued internal greening of our operations. As a tool for implementing our SDS, and in accordance with the recommendations of the CESD, we have used the international standard for EMS – ISO 14001 – as the basis for our system. An electronic monitoring and reporting system, EAP Online, has also been established for the collection and management of regional performance data (see section 7.1 for more details).

2.2 Revised HRDC SDS Format

Based on the requirements of the *Auditor General Act* and the subsequent advice of the CESD, our SDS 2000 format has been revised to include the following sections:

- **Departmental Profile** – Indicates the key functions and activities of our Department, describes our mandate, and includes a review of the legislative and policy context in which we operate.
- **SDS Evaluation** – Outlines the methodology and results of the internal assessment of the initial SDS, and reports on the lessons learned and how these lessons have been used to implement continual improvement of our SDS.
- **Issues Scan** – Provides an assessment of our operations, policies and programs in terms of their impacts on the environment and sustainable development. The issues scan also identifies opportunities for and constraints upon the advancement of sustainable development in HRDC.
- **Consultations** – Summarizes the process and feedback received through consultations with employees, clients, and other stakeholders regarding the achievement of sustainable development goals, practices and activities within HRDC.
- **Goals, Objectives and Targets** – Describes the priorities for action that have been established to improve our environmental performance and contribution to sustainable development.
- **Environmental Performance Measurement Framework** – Describes the framework that we have implemented to monitor, measure and report on our EMS and SDS performance.

2.3 The Interrelation Between Our EMS and SDS

At HRDC we have made significant strides in the development of our Environmental Management System (EMS). The EMS provides a framework for the planning and implementation of our SDS objectives and targets, and also serves as a tool for continually monitoring, measuring and reporting on environmental and sustainable development performance. Using ISO 14001 as the basis for our EMS is an important step. It reflects the Greening of Government Policy (*A Guide to Green Government*), the guide to producing a SDS, which specifies that every department's EMS must be based on the principles of ISO 14001. We have surpassed this requirement by following both the general principles and the specific elements of the standard. **Figure 1** displays the five principles of ISO 14001 and demonstrates the cyclical nature of the system. Our approach to each of the principles is described in the following section.

Figure 1 – Principles of ISO 14001

- **Environmental Policy** – Our Environmental Policy serves as a driver for implementing and improving our EMS. This Environmental Policy is documented, maintained and communicated to all employees and is posted on our EAP Online Intranet site.

- **Planning** – We identify and maintain a list of our significant environmental and applicable legal aspects as well as other requirements. These significant environmental aspects and legal requirements are considered during the development of environmental objectives and targets. To support the objectives and targets identified for the 2001-2003 period, we have developed an environmental action plan to address each.

- **Implementation and Operation** – We have begun the task of implementing our EMS through a series of distinct steps. These include defining roles and responsibilities for EMS implementation, and training employees to ensure they can safely carry out their environmental responsibilities. We have also established a process for communicating our EMS internally to staff and externally to the public. We have built a documentation system that is controlled in accordance with the guidance provided by ISO 14001. Moreover, to guarantee that environmental impacts are managed effectively, operational procedures to guide staff are being developed and implemented.

- **Checking and Corrective Action** – We have established procedures to monitor EMS and SDS performance through internal audits. We have established procedures for ensuring conformance with environmental legislation and regulation, and a system to gather information on the achievement of identified objectives and targets (EAP Online). Our environmental action plans set out measurable and time-bound targets, and detail required resources and accountability.

- **Management Review** – We have built in regular management reviews to ensure senior management will be informed of the status and direction of our EMS and SDS. Non-conformances will be reviewed to ensure that senior management is aware of the resources required to implement corrective action and support continual improvement.

3.0 *HRDC Departmental Profile*

HRDC was formally established in 1993 to provide an integrated national approach to human resource development in Canada. The Department was created by combining the following former federal departments and programs:

- employment programs of Employment and Immigration Canada;
- Labour Canada;
- social development and income security programs from Health and Welfare Canada; and
- social development programs and education programs from the Secretary of State.

Our mandate is to assist all Canadians in their efforts to lead rewarding lives, as well as to promote a fair and safe workplace, a competitive labour market with equitable access to work, and a strong learning culture.

Under the authority of the *Department of Human Resources Development Act*, we fulfill our mandate to Canadians by administering legislation, programs and services under the *Employment Insurance Act*, the *Canada Pension Plan*, the *Old Age Security Act*, the *Canada Labour Code* and numerous other laws. The Department is led by the Minister of Human Resources Development, the Minister of Labour, and the Secretary of State for Children and Youth.

In carrying out our mandate, we develop and manage major social and labour market programs that help millions of Canadians, such as Employment Insurance (EI), labour standards, student loans, the Canada Pension Plan (CPP), Old Age Security (OAS), homelessness and national literacy. Each year, about eight million Canadians use HRDC programs and services for support in our rapidly changing economy.

We work in partnership with provincial and territorial governments, Aboriginal organizations, the voluntary sector, the private sector, labour groups, educators, researchers and communities to design and deliver a wide range of initiatives.

Providing knowledge and information is another way we meet our mandate to Canadians. By producing research on important social policy issues and providing information on topics such as retirement income sources, careers, and workplace innovations, we seek to better inform the public at large and offer citizens reliable facts to enable them to make the best choices in life. For example, we provide information regarding many of our services electronically through 5,000 self-service electronic kiosks and the Internet.

3.1 Organizational Structure

HRDC is considered a large organization by most standards, with over 20,000 employees working in communities throughout the country. The majority works in our 320 Human Resource Centres, 21 telecentres and 6 Information Technology Centres throughout the country. The remainder can be found in National Headquarters and our 10 regional offices.

Our programs and services are structured under four service lines, with two other groups providing activities to support them. Core services are the administration of income security, Employment Insurance, Human Resources Investment, and Labour programs. Supporting functions are Corporate Services and Service Delivery.

3.2 Our Core Services and Supporting Activities

The following section outlines the core programs and services we provide to Canadians.

3.2.1 Income Security

Work in this area of the Department is aimed at strengthening the income security of targeted groups of Canadians by developing, administering and delivering programs for seniors, persons with disabilities and their dependent children, survivors (widows, widowers and children of deceased contributors), and migrants. Our major vehicles for furthering income security for these groups are through benefits administered by the Income Security Program (ISP), Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security (OAS).

3.2.2 Employment Insurance Income Benefits

Through Employment Insurance (EI) Income Benefits, temporary financial support is provided to individuals that qualify under the *Employment Insurance Act*. Through EI benefits, we assist unemployed workers, or individuals who find themselves out of the workplace due to maternity, parental responsibilities, or as a result of illness. EI helps unemployed Canadians get back to work by providing temporary financial assistance while they upgrade their skills or look for jobs and by delivering, in cooperation with the provinces and territories, active re-employment benefits and support measures.

3.2.3 Human Resources Investment

Recently, there has been a new focus in the delivery of the Department's Human Resources Investment (HRI) programs. It was decided to restructure HRI into three new branches: Nationally Delivered Programs branch, Regionally Delivered Programs branch and the National Secretariat on Homelessness. The Nationally Delivered Programs branch covers such directorates as Learning and Literacy, Social Development, and Human Resources Partnerships. The Regionally Delivered Programs branch includes programs delivered by the Youth Initiatives Directorate,

Labour Market Directorate, and Aboriginal Relations Office. The National Secretariat on Homelessness works with multiple sectors (federal departments, other levels of government, not-for-profit, voluntary and private sectors) to address homelessness issues.

HRI is committed to supporting the development of Canada's human resources and providing opportunities for Canadians to fully participate in the workplace and the community. This, in turn, improves the quality of Canadians' lives, promotes productivity, and reduces the dependence of individuals and communities on government income support.

HRI programs also provide a wide range of information, co-ordination and advisory services. These services may be solely provided by HRDC, or through partnerships with provinces and territories; the private and voluntary sectors; or Aboriginal, sectoral and community-based organizations. Services provided include access to lifelong learning and skills development, employment and job creation opportunities, and prevention or reduction of homelessness in Canada.

3.2.4 Labour Program

Under the authority of the *Canada Labour Code*, the *Employment Equity Act* and other federal laws, HRDC's Labour Program strives to promote equality, health, safety, cooperation and productivity in Canadian workplaces. Our primary focus is on industries and workplaces that are under federal jurisdiction including: air transportation; long shoring; grain handling; telecommunications; banking; and international and inter-provincial road and rail transportation. Through our Labour Program we collect and disseminate labour and workplace information, endeavour to foster constructive labour-management relations, and carry out inspections and regulatory activities in the workplace.

3.2.5 Corporate Services and Service Delivery Support

Corporate Services and Service Delivery Support provides policy development and co-ordination, communications, and technology support that is essential to providing sound administration and efficient and effective services to Canadians.

3.2.6 Supporting Activities

In addition to the services mentioned above, we have broad policy objectives and related activities that support sustainable development and in particular, the social dimensions of SD.

For instance, developing a sustainable strategy for children requires that governments adopt a long-term approach to social investment. The National Children's Agenda (NCA) is a federal-provincial-territorial strategy to improve the well-being of Canada's children. Six key policy directions, adopted by governments, are set out in the shared vision for Canada's children: enhancing early child development; supporting parents and strengthening families; improving income security for families; providing early and continuous learning experiences; promoting healthy adolescent development; and creating safe, supportive and violence-free communities.

A significant NCA initiative to improve the quality of life of children was the agreement on early childhood development reached at the September 11, 2000 meeting of First Ministers. This joint initiative between the Government of Canada and provincial and territorial governments is designed to meet two key objectives. The first objective is the promotion of early childhood development so that, to their fullest potential, children will be physically and emotionally healthy; safe and secure, ready to learn, and socially engaged and responsible. The second objective is to help children reach their potential to help families support their children within strong communities.

In conjunction with the goals of the NCA to improve the quality of life of children, the National Child Benefit (NCB) initiative between federal, provincial and territorial governments and First Nations is building support for low-income families with children. The NCB is helping to reduce poverty and increase attachment to the labour force by building a national platform of child benefits and services. The NCB demonstrates a commitment to improve child outcomes by helping low-income families improve their economic and social well-being.

Another example is the Aboriginal Human Resources Development Strategy, which is designed to expand the employment opportunities of all Aboriginal people across Canada. Under this Strategy, Aboriginal organizations design and deliver employment programs and services best suited to meet the unique needs of their communities.

In addition, some portions of Employment Insurance and Youth Employment-related funding are used to assist communities in creating employment in areas directly involving the environment and/or sustainable development. (See section 4.3 for more information on activities and achievements).

4.0 *Evaluation of 1997 HRDC SDS*

We recognize that our SDS is an ongoing cyclical process of action and learning from experience. Therefore, regular assessment of our SDS provides a basis for continual improvement. This section outlines how we conducted our assessment of the 1997-2001 SDS and presents the major findings.

4.1 Methodology

In 1998, Consulting and Audit Canada (CAC) conducted an assessment of HRDC's implementation needs for the 1997 SDS. CAC reviewed key documents and interviewed staff to establish levels of progress, assess the legal, policy and practical requirements for the Department, and recommend steps for improvement including estimated resource needs. In 1999, our Internal Audit Bureau (IAB) reviewed this initial SDS to inform senior management on the status of implementation and to identify opportunities for improvements. The IAB review included interviews with NHQ officials involved with the SDS and the examination of pertinent documents such as reports from the Commissioner of the Environment and Sustainable Development (CESD), SDS action plans, and the CAC's *Needs Assessment Report*. Finally, an evaluation of the 1999 *National Environmental Action Plan* against the requirements of the ISO 14001 standard was conducted by a private consulting firm in March 2000.

4.2 Evaluation Findings – Lessons Learned

We have made significant progress since tabling our 1997 SDS. However, areas in need of improvement have been identified. The following table presents a summary of the assessment findings, lessons learned, and further steps for improvement identified by the review of HRDC's 1997 SDS.

Table 1: Summary of the 1997 SDS Assessment

Assessment Findings	Lessons Learned	Steps for Improvement	Status
Need communications plan to raise employee awareness about sustainable development, environmental quality, and departmental successes.	Employees need to be made aware of the principles of sustainable development and the steps HRDC is taking to achieve our objectives.	• Develop an action plan for raising employee awareness regarding general environmental issues and HRDC initiatives. • Establish a procedure to ensure that HRDC employee training and awareness requirements are met.	**Done** **Done**
Need to identify responsibilities of HRDC personnel with respect to the SDS and EMS.	Employees must be made aware of their responsibilities and how those responsibilities contribute toward sustainable development initiatives and improved environmental performance.	• Determine and communicate responsibilities for action items. • Establish a procedure to ensure that HRDC employee training and awareness requirements are met.	**Initiated** **Done**
Need to develop specific and measurable targets.	As numeric targets were not set, the overall level of accomplishment is difficult to judge.	• Develop a procedure describing how goals, objectives and targets are established. • Revise objectives and targets based on issues, aspects, and impacts identified through implementation of EMS procedures and results of 2000 consultations. Targets shall be time-bound and measurable. • Establish environmental action plans for achieving each objective and target(s). These plans shall outline due dates, responsibilities and resources.	**Done** **Done** **Initiated**
Need to strengthen monitoring, measuring and reporting on the achievements of sustainable development and environmental performance.	Given that "what gets measured, gets done", HRDC needs to establish an Environmental Performance Measurement Framework. This framework will articulate processes for measuring, analyzing, and reporting on the achievement of our objectives and targets.	• Establish a procedure for monitoring and measuring achievement of objectives and targets through the establishment of performance indicators. • Initiate a course of action for ensuring that our environmental performance is reported. This performance report will be communicated to employees and stakeholders on a regular basis, and will be included in the annual Departmental Performance Report.	**Done** **Done**
Need to establish a process for corrective action.	HRDC's strategy is based on the concept of continual improvement. A system is needed to identify weaknesses and ensure action is taken to strengthen them.	• Set up procedures for corrective and preventive action. Ensure that all corrective actions are presented at each management review.	**Initiated**
Need a process for management review of SDS and EMS direction.	Often resources and "buy-in" filter down from top management so a process must exist by which senior management is regularly informed of the status of the SDS and EMS performance.	• Create a procedure for regular review of EMS and SDS performance by senior management.	**Done**

4.3 Achievements

We have made considerable progress in achieving many of the objectives and targets set in our first SDS.

A comprehensive departmental action plan was developed to implement the 1997 SDS. The action plan included green purchasing, green office practices, transportation efficiency, and the promotion of innovative environment-friendly workplace practices such as tele-working and tele-learning. This plan has resulted in significant cost savings and reduced environmental impacts from our operations. For example, in the National Headquarters (NHQ) region alone, our annual paper consumption was reduced by eight percent between 1995 and 1997. A further initiative to reduce paper consumption involved the reduction of paper telephone directories. In 1999, we reduced our telephone directories from 5,200 to 850 books in the National Capital Region. This initiative is predicted to save up to 500 trees annually. Furthermore, the recycling of various materials is now a standard feature in our network of offices. Specific measures, targets and performance monitoring are now in place to support this internal greening of our operations.

We also recognize the importance of considering the environment in our service delivery. For example, in 1999-2000 83 percent of Old Age Supplement cheques, 80 percent of Canada Pension Plan cheques, and 48 percent of Employment Insurance payments were delivered electronically, reducing the need for paper and ink. Recipients of these payments are actively encouraged to use direct deposit. In addition, HRDC continues to promote the use of electronic systems through its National Job Bank, CanLearn, Electronic Labour Exchange and on-line Youth Resource Network of Canada, among others.

We also began reviewing our policies and programs to assess their potential impacts on the environment. As a result, a number of HRDC programs now contain significant environmental elements. The following are a few examples of those programs.

- A number of *Youth Employment Strategy* initiatives have an environmental focus. One example is the *Environmental Youth Alliance* in British Columbia. This non-profit organization has led many environmental projects funded by HRDC over the past four years. The *Environmental Youth Alliance* received an award from the Minister of the Environment for its *Youth Service Canada* project "Jungles in the Concrete." The project assisted 20 young women in gaining construction experience, as they developed rooftop gardens situated on top of a housing complex for youth in downtown Vancouver.

- The *Fisheries Restructuring Adjustment Measures* assist individuals who have been displaced from their usual employment due to the groundfish moratorium. Some of these measures involve habitat restoration and help communities better manage certain species.

- The *Canada Jobs Fund* (formerly Transitional Jobs Funds) helps to create long-term sustainable jobs for individuals in high and seasonal unemployment areas. For example, the Canada Jobs Fund provides employers with financial assistance to create new employment opportunities; helps individuals to create jobs by starting a business (self-employment); works with labour market partners and communities to assist them in creating sustainable employment, diversifying their economy and

strengthening the capacity of their communities; and addresses the labour market information needs of high unemployment areas.

- The *Aboriginal Human Resources Development Strategy* provides labour market interventions that will help Aboriginal people prepare for, obtain and keep jobs that will lead to a more sustainable future for Aboriginal people and their communities. For example, the Saskatchewan Indian Training Assessment Group (SITAG) has developed an Integrated Forestry Development Program. Designed in conjunction with industry, this program's focus is sustainable forest management.

- HRDC also supports sector-based human resource assessment studies, which have included the broad environmental industries sector. As well as examinations of environmental skill needs in the pulp and paper and mining industries, HRDC supports the Canadian Council of Human Resources in the Environment Industry (CCHREI). This is a sector council that delivers national and international youth internships as part of the Youth Employment Strategy. HRDC financially supports CCHREI in creating employment opportunities in the environment industry for underemployed youth across Canada. For example, in December of 2000, 64 youth were on internship with various Canadian environmental employers.

- The Homelessness Initiative works with community partners to help reduce or prevent homelessness. This will lead to a more sustainable future for individuals who are currently homeless or are at risk of becoming homeless — resulting in a more sustainable future for their communities.

- The Labour Program, through joint employer and employee consultation, has revised workplace legislation in areas of industrial relations, occupational health & safety, and wages through amendments to Parts I and II of the *Canada Labour Code* and to the *Fair Wages & Hours of Labour Act*. These changes reflect the ongoing commitment of the department to assist Canadian workers under federal jurisdiction in meeting the challenges of a rapidly changing workplace, while maintaining and enhancing their social and economic well-being. In addition, the Labour Program supports studies of joint labour-management approaches to workplace environmental issues and participates in national and international activities to improve labour practices, policies and legislation. Some examples of the key roles of the Labour Program include:

    - The Federal Mediation and Conciliation Service, which is actively involved in the promotion, throughout Canada, of collaborative labour-management relations through its Preventive Mediation Program, as well as, through its Labour-Management Partnerships Program, which provides advice and financial support for experimentation and innovation in labour-management relations.

    - Labour Standards and Workplace Equity establishes and protects employees' rights to fair and equitable employment.

5.0 *Issues Scan*

A fundamental first step in the integration of sustainable development into business operations is to identify those aspects of our activities, products and services that have or may have an impact on the environment or sustainable development. This section outlines the methodology used to identify and prioritize environmental aspects, and presents the issues that we currently consider priorities for action under the current SDS-II.

5.1 Methodology

As a part of our EMS, a procedure has been developed to identify aspects of our activities that could have an impact on the environment and on sustainable development. The process focuses on activities over which the Department has control during the life of a specific SDS. Through this process, activities are evaluated for their significance and prioritized for action. Activities will be assessed on a regular basis to discern if the issues scan is up to date and relevant to our current operations, policies and programs.

Consultations were undertaken for the 1997 SDS to obtain the views of key internal and external stakeholders. The 1997 SDS was circulated widely within and outside the Department and posted on the national HRDC Web and Intranet sites. Consultations strongly supported the three main objectives of our 1997 strategy – greening operations, considering sustainable development in policy and programs, and building sustainable development into the Department's culture – and recognized the difficulty of articulating the social dimensions of sustainability. They also emphasized the importance of keeping the focus of the SDS on realistic and pragmatic goals. These views are still considered relevant and valid for 2001 and, for this reason, consultations were focused elsewhere.

In addition, departments are increasingly involved in extensive interdepartmental consultations on the SDS process. These serve to identify horizontal issues and priority areas for collaborative action amongst departments.

5.2 Summary of SDS Issues

At HRDC, we will focus on four priority areas over the next three years. These priority areas are:

- strengthening HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development;
- greening of departmental operations;
- developing a knowledge base and better understanding of the social dimensions of sustainable development and their policy implications; and
- incorporating sustainable development into the Department's corporate culture.

We recognize the need to improve our capacity to implement, monitor and better focus our SDS efforts. In view of the size of our service delivery network, we will continue to focus on reducing the environmental impacts of internal operations. As such, efforts will be concentrated on the implementation of our EMS – a sizeable undertaking given the Department's structure (national, regional and local operations), the number of offices across the country, and the varying nature of their services.

The Interdepartmental Network on Sustainable Development Strategies (INSDS) has identified the social and cultural dimensions of sustainable development as an area that could make a significant contribution to sustainability over the longer term. However, as evidenced in the April 2000 Leaders' Forum discussion, this is an area that requires further study before it can be better understood and more widely accepted.

Along with other social departments, we will undertake a number of base-building activities with respect to the social dimensions of SD. Applying a sustainable development lens to our policies and programs could help us identify activities that foster sustainable development in Canada. A closer integration of federal economic, social and environmental policies is essential. At this point in time, however, further dialogue, interdisciplinary policy-related research, and more internal and external horizontal forums are needed to both identify and clarify the social and cultural dimensions of SD and their implications for federal government departments.

As with all projects funded by the Government of Canada, HRDC activities defined as "projects," within the meaning of the *Canadian Environmental Assessment Act* (CEAA), must undergo an environmental assessment prior to being approved. Our projects contribute to economic and/or community development, with most having minimal or no adverse environmental effects. For those that could, environmental assessments ensure that project activities promote or foster the shift to environmentally friendly development in Canada.

Together, these activities will build greater internal awareness of sustainable development and further integrate sustainable development into the Department's culture.

In line with the identified priority areas, we have defined specific items in **Table 2** as significant issues or "aspects" that require action under the current SDS. An "environmental aspect" is an element of our activities, policies, or programs that can have an impact on the environment. An "environmental impact" is a change that takes place in the environment as a result of an aspect.

Table 2: Initial Identification of Environmental Aspects and Impacts

Activity/Program/Policy	Aspect/Issue	Impact
Physical Operations	Green Procurement	• Slower depletion of natural resources • Decreased use/release of hazardous materials • Reduced landfill loading
Physical Operations	Improved Solid Waste Management	• Slower depletion of natural resources • Reduced landfill loading
Physical Operations	More Efficient Vehicle Management	• Diminished air pollution • Reduced consumption of fossil fuel • Decreased use/release of hazardous materials
Physical Operations	Reduced Energy Consumption	• Reduced consumption of fossil fuel • Diminished air pollution
Physical Operations	Reduced Water Consumption	• Slower depletion of natural resources • Less water contamination
Corporate Culture	Training and Awareness	• Reduced potential for negative impacts on the environment, society, economy
Project Implementation and Support	Environmental Assessment	• Mitigation or prevention of negative impacts on the environment, society, economy
Policy Research	Filling Knowledge Gaps	• Generating the knowledge base to enable us to better address SD issues
Policy, Program Development	Participatory Approach	• Participation of stakeholders promotes better policy and program development
Policy, Program Development	Integrated Decision-making	• Consideration of social, environmental and economic dimensions of issues generates more sustainable solutions

6.0 *Consultations*

At HRDC we recognize that consulting internally with our employees, and externally with our partners, clients and other stakeholders, is an important part of the SDS planning process. Consultations help to raise awareness of the Department's sustainable development issues, and provide an opportunity for participants to voice their opinions on the development and implementation of our SDS. However, given the continued focus on greening of operations, the fact that the eight horizontal themes for SDSs were established through the INSDS process, and the very preliminary stage of understanding that exists regarding the social dimensions of SD, HRDC decided to concentrate its consultations for this SDS on internal and interdepartmental groups and stakeholders.

As a result, HRDC developed a consultation strategy to inform and obtain input from selected groups and individuals through:

- reviewing drafts of our SDS, including furthering the integration of sustainable development into internal operations, policies and programs, and corporate culture;
- exploring aspects of the social and cultural dimensions of SD;
- participating in consultations on horizontal themes such as Sustainable Communities; and, SD and Healthy Canadians; and
- obtaining input and ideas on approaches to strengthening our SDS.

6.1 National Consultation

The Deputy Minister of HRDC participated in the Leaders' Forum on Sustainable Development on April 4, 2000 and co-chaired a session in which various social dimensions of sustainable development, including the theme of Sustainable Communities, were discussed. The Forum brought together 60 Deputy Ministers, Assistant Deputy Ministers, Presidents and CEOs of Canadian business and industry, leading academics, and leaders of Non Government Organizations, environmental groups, Aboriginal organizations, and "think tanks." The Leaders' Forum was designed to begin a dialogue on the sustainable development challenges and opportunities facing Canada and obtain feedback on proposed approaches to better coordinating federal sustainable development objectives and activities. Considering the wide range of SD-related issues facing the federal government, the social and cultural dimensions of SD were not seen as a priority for this round of SDSs by most Forum participants.

6.2 Interdepartmental Consultations

Interdepartmental activities have been a major component of HRDC's consultation process. To kick-off the SDS process, HRDC's Deputy Minister participated in a Special Session of the INSDS in May 1999. During the Session, the CESD provided his views to assist departments in clarifying approaches to developing their SDS, including developing a federal framework for Sustainable Development Strategies.

HRDC also participated in various INSDS sponsored sessions, activities and meetings over the past 18 months, which have served to provide greater focus and direction in both horizontal and departmental SDS efforts. Through this process, eight horizontal themes were identified for further interdepartmental co-operation and collaboration, with HRDC having an interest in five: Social and Cultural Dimensions of SD; Sustainable Communities; SD and Healthy Canadians; Knowledge & Information for SD; and the Northern SDS. In addition, during the SDS development and drafting process, we have reviewed and commented on the strategies of a number of other departments. The intent was to remain aware of opportunities for collaboration and to better integrate approaches where feasible.

Considerable discussion has taken place between various social departments on the theme of the Social and Cultural Dimensions of Sustainable Development over the past eight months. These discussions led to the creation of the Social and Cultural Sustainable Development Working Group (SCSD), which will be led by HRDC, in close cooperation with other departments, including Canadian Heritage and Citizenship and Immigration Canada. A common SCSD work plan has been developed to explore various aspects of the social and cultural dimensions of sustainable development over the 2001-2003 SDS period. A subsequent SCSD session was held to review the social and cultural dimensions of respective departmental SDSs and the common work plan for the SDS-II period. HRDC also participated in an informal session regarding the social dimensions of SD held by CESD officials in November 2000.

As well, an informal consultation was held on July 14, 2000 with federal departments (including HRDC) and invited external participants on the theme of federal involvement in promoting Sustainable Communities. Furthermore, Health Canada held a meeting on September 8, 2000 to discuss the horizontal theme of Sustainable Development and Healthy Canadians. We participated in discussions on a collaborative federal strategy to focus on vulnerable populations including children, Aboriginal peoples, low-income earners, seniors and veterans under this broad theme.

In addition to the above, a consultation session was held in Halifax in August 2000 with National Headquarters (NHQ) and Atlantic Region representation from HRDC and Public Works and Government Services. The purpose of this session was to consult on HRDC's proposed objectives and targets related to the greening of operations and to determine areas for collaboration.

6.3 Departmental Consultations

A series of consultations with regional managers and key staff were held over the summer and into October 2000. The purpose of the consultations was to brief regional offices on the new performance tracking system, EAP Online, and the EMS, and to discuss our overall SDS process and its implications for the Department. The emphasis in these consultations was on EAP Online and the EMS, as these areas had already been identified through consultations as major priorities for us in extending and tracking our efforts to incorporate sustainable development in the Department. In addition, all policy and program areas of the Department were consulted in October and November 2000 to obtain feedback and consensus on the draft version of this SDS.

A regional policy/SDS consultation took place with the manager and staff of the Stakeholder Services and External Relations group in HRDC's B.C. Regional office in late October 2000 to discuss the policy aspects and issues surrounding the SDS. The discussion served to highlight the need for close consultation with regional officials on various SDS–related initiatives, and especially those dealing with horizontal themes involving other federal departments and partners. Resource–related issues at the regional and local level were also raised. As a follow-up to this meeting, key discussion points were developed and circulated to all participants.

6.4 External Consultations

As noted above, given the focus on greening of internal operations, the establishing of horizontal themes by the INSDS, and the early stage of understanding the social dimensions of sustainable development, HRDC did not undertake formal consultations with external groups for this round of SDSs. However, under the auspices of the SCSD working group, an informal dialogue will be initiated with certain external policy groups regarding the social policy dimensions of sustainable development over the course of the SDS-II. It is recognized that more extensive external consultations will be required in preparing HRDC's SDS-III.

6.5 Summary of Findings from Consultations

Consultations for the 1997 SDS strongly supported the three main objectives of the strategy, and recognized the difficulty of articulating the social dimensions of sustainability. They also emphasized the importance of keeping the SDS realistic and pragmatic. These findings are still considered valid. Therefore, the consultations around the 2001 SDS focused on interdepartmental and internal stakeholders.

As noted, the social and cultural dimensions of sustainable development were not seen as a high priority by participants of the Leaders' Forum on Sustainable Development in April 2000. However, we will explore this area further over the SDS-II period with other interested social and cultural departments, and undertake to organize a workshop with selected external participants.

Overall, the response from our regional offices to the EAP Online system was very positive. Over the years, many regional managers have spoken of regional barriers to

achieving specific targets (e.g., access to recycling). As a result, they were appreciative of the fact the objectives and targets were designed to be manageable despite regional differences. Regions were satisfied with the flexibility of the system, which allows them to set realistic targets. In addition, positive feedback was received on the simplicity of the system as the Web-based format was found to be very user-friendly. However, regional offices expressed concern over the limited resources available to address the additional responsibilities involved with the EAP Online system and implementing SDSs in general.

7.0 *Goals, Objectives and Targets*

Specific goals and objectives provide a sense of direction with respect to sustainable development and improvement of environmental performance over a SDS period. Targets are the realistic, measurable and time-bound statements of the steps that are required to achieve the objectives. The following section outlines the goals, objectives and targets that have been set for the current SDS and explains the methodology used in their establishment.

7.1 HRDC SDS 2001 Goals, Objectives and Targets

Following our evaluation of the 1997 SDS, we amended the goals, objectives and targets related to the greening of operations to be more outcome-oriented. In the area of policy-related goals, our objectives and targets remain primarily activity-based because this is an evolving field and, like many other departments and agencies, we need to improve our understanding of the issues before we can establish outcome targets. Our role in the Social and Cultural Sustainable Development Working Group will be to provide leadership in better defining the social dimensions of SD and in developing improved performance indicators as we gain a better understanding of what we hope to achieve in this broad area. Our policy-related objectives and targets will serve to guide us through important research and knowledge base-building functions in the areas of sustainable development where we can make a significant contribution.

HRDC's goals, objectives and targets were established based on the issues identified in the SDS issues scan. These were then reviewed and finalized following consultations with regional staff.

Our sustainable development commitments are now focused on four key goals:

1) **Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development (SD);**

2) **Green HRDC's internal operations;**

3) **Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of SD and their policy implications, and to build a knowledge base in various SD-related issues of interest to HRDC; and**

4) **Build sustainable development into HRDC's corporate culture.**

Objectives and targets for each goal are listed in **Table 3**, HRDC SDS Goals, Objectives and Targets.

The targets represent departmental commitments made at the national level. The ability of individual regions to contribute to achieving the national targets will vary due to regional differences in available resources and services, particularly in areas of greening internal operations. To accommodate these regional differences, the EAP Online database allows regional users to enter a customized regional target value. Regions are encouraged to use the national target values as a guide for regional target values, while considering

local availability and feasibility to increase or decrease target values for the region as appropriate. The EAPs posted on EAP Online provide guidance in setting regional targets by providing background information on the issues, identifying points to be considered in deciding on a regional target value, and outlining the data that will need to be collected. Regional targets entered in the EAP Online database are subject to review by the national EMS Manager and the Management Committee to ensure the overall national target will be met.

Specific details of actions that will be undertaken by HRDC to achieve each objective, including responsibilities and resources required, are detailed in EAP Online and other related documentation including the EMS Manual.

Table 3: HRDC SDS Goals, Objectives and Targets

Goal 1 **Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development (SD).**	
Objective 1.1 To enhance HRDC's Environmental Management System (EMS) and implement it across HRDC depending on availability of resources.	
Target 1.1.1 To complete and operationalize the EMS to the greatest extent possible by September 30, 2003.	**Performance Indicator 1.1.1** Number of offices at which EMS has been in place for one management cycle.
Target 1.1.2 To capture the key EMS data required for relevant HRDC sites by March 31, 2003.	**Performance Indicator 1.1.2** Number of HRDC sites for which key EMS data has been collected.

local availability and feasibility to increase or decrease target values for the region as appropriate. The EAPs posted on EAP Online provide guidance in setting regional targets by providing background information on the issues, identifying points to be considered in deciding on a regional target value, and outlining the data that will need to be collected. Regional targets entered in the EAP Online database are subject to review by the national EMS Manager and the Management Committee to ensure the overall national target will be met.

Specific details of actions that will be undertaken by HRDC to achieve each objective, including responsibilities and resources required, are detailed in EAP Online and other related documentation including the EMS Manual.

Table 3: HRDC SDS Goals, Objectives and Targets

Goal 1 **Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development (SD).**	
Objective 1.1 To enhance HRDC's Environmental Management System (EMS) and implement it across HRDC depending on availability of resources.	
Target 1.1.1 To complete and operationalize the EMS to the greatest extent possible by September 30, 2003.	**Performance Indicator 1.1.1** Number of offices at which EMS has been in place for one management cycle.
Target 1.1.2 To capture the key EMS data required for relevant HRDC sites by March 31, 2003.	**Performance Indicator 1.1.2** Number of HRDC sites for which key EMS data has been collected.

Goal 2

Green HRDC's internal operations.

Objective 2.1

To increase the amount of green procurement.

Target 2.1.1

Increase the total amount (measured in dollar value) of green products and services purchased by:

- 5% by March 31, 2002
- 7% by March 31, 2003

Performance Indicator 2.1.1

Dollar value of green products and services purchased.

Target 2.1.2

Increase the total amount (measured in dollar value) of products and services purchased from Aboriginal businesses to:

- 1.75% of all purchases by March 31, 2001
- X% of all purchases by March 31, 2002
- X% of all purchases by March 31, 2003

Note: *figures for 2002 and 2003 to be set by Treasury Board.*

Performance Indicator 2.1.2

Dollar value of products and services purchased from Aboriginal businesses as a percentage of total purchasing during the fiscal year.

Target 2.1.3

Conduct a pilot study to assess feasibility of tracking number of overnight stays in Green Leaf hotels by March 31, 2002.

Performance Indicator 2.1.3

Produced a pilot study on the feasibility of tracking overnight stays in Green Leaf hotels by March 31, 2002.

Goal 2

Green HRDC's internal operations.

Objective 2.2

To reduce the amount of waste sent for disposal.

Target 2.2.1

Implement programs for source reduction and materials reuse that can be adopted in all regions. Programs are to reach:

- 25% of personnel by March 31, 2002
- 50% of personnel by March 31, 2003

Performance Indicator 2.2.1

Number of sites and their populations that have adopted source reduction and materials reuse programs.

Target 2.2.2

Reduce the amount of waste sent to landfill for disposal by 50% (over 1988 baseline levels) in:

- NHQ by March 31, 2001
- All Regions by March 31, 2002

Performance Indicator 2.2.2

Amount of solid waste generated per occupant per year.

*1988 Baseline levels are 190kg/occupant

Goal 2

Green HRDC's internal operations.

Objective 2.3

To increase water and energy conservation in HRDC buildings.

Target 2.3.1

Ensure that water and energy conservation awareness is integrated into the general environmental awareness program. The target is to reach:

- 10% of personnel by March 31, 2002
- 35% of personnel by March 31, 2003

Performance Indicator 2.3.1

Number of employees that have received water and energy conservation awareness program as a percentage of total employees.

Goal 2

Green HRDC's internal operations.

Objective 2.4

To reduce the environmental impact of our fleet.

Target 2.4.1 Evaluate all HRDC vehicles to determine which ones can be feasibly converted to alternative fuels. • 25% of current vehicles to be evaluated by March 31, 2002 • 50% of current vehicles to be evaluated by March 31, 2003	**Performance Indicator 2.4.1** Number of vehicles evaluated for conversion as a percentage of total number of vehicles in fleet.
Target 2.4.2 Develop a program to ensure that fleet vehicle users are maintaining vehicles in an environmentally sound manner by March 31, 2002.	**Performance Indicator 2.4.2** Fleet Program developed by March 31, 2002.
Target 2.4.3 Evaluate new vehicle purchases according to Alternative Fuels Act. • 75% of new vehicle purchases by March 31, 2001 • X% of new vehicle purchases by March 31, 2002 • X% of new vehicle purchases by March 31, 2003 **Note:** *figures for 2002 and 2003 will be set once conformance with the 2001 target has been assessed and/or requirement of the* Alternative Fuels Act *changes.*	**Performance Indicator 2.4.3** Number of vehicle purchases evaluated as a percentage of total number of vehicle purchases during the fiscal year.

Goal 3

Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of SD and their policy implications, and to build a knowledge base in various SD-related issues of interest to HRDC.

Objective 3.1

Participate with other federal departments in exploring and developing co-ordinated approaches to horizontal SD themes of interest to HRDC identified in the SDS-II process.

Target 3.1.1	Performance Indicator 3.1.1
Social and Cultural Dimensions of Sustainable Development	
• Through the Social and Cultural Sustainable Development Working Group (SCSD), further explore various aspects of the social and cultural dimensions of SD and their policy implications over the SDS-II period (2001-2003).	Initiated and delivered collaborative activities outlined in SCSD work plan for SDS-II period.
• Sponsor with other SCSD members a workshop with interested participants to discuss the social and cultural dimensions of SD and the potential research and policy implications for federal departments by December 31, 2002.	SCSD-sponsored workshop held with federal government and external participants.
• Participate with SCSD members in specific departmental research projects intended to investigate various aspects of the social and cultural dimensions of SD over the SDS-II period (2001-2003).	Participated in various departmental research activities undertaken under the SCSD umbrella.

Target 3.1.2	Performance Indicator 3.1.2
Sustainable Communities	
• Participate with interested departments in collaborative activities to promote and support a more co-ordinated federal approach to fostering sustainable communities (SCs) and addressing issues relating to this theme.	Ongoing participation in interdepartmental Working Group on Sustainable Communities and initiatives emanating from it over the SDS-II period.
• Explore the potential for closer linkages between HRDC's Community Capacity Building (CCB) activities and tools and various interdepartmental activities relating to SCs.	Participated with other departments to develop various SC-related information tools and products and their use to promote SD at the community level.
• Within HRDC's CCB activities, promote closer linkages between the process of community capacity building and an integrated approach to SD at the community level.	Strengthened SD theme in HRDC's CCB Toolkit and Internet portal, and built stronger linkages to SD in CCB activities and materials.

Target 3.1.3	Performance Indicator 3.1.3
SD and Healthy Canadians	
• Support and contribute to Health Canada's focus on SD and Healthy Canadians, and especially with respect to child-related health and well-being.	Ongoing participation of HRDC's Children's Policy Group with Health Canada to review and develop possible HRDC contributions to support this theme.
• In collaboration with Health Canada, explore the development of possible activities to promote healthy workplaces in areas of federal jurisdiction.	Ongoing collaboration of Labour's Occupational Health and Workplace Safety group with Health Canada to explore issue of healthy workplaces and development of supporting activities.
Target 3.1.4	**Performance Indicator 3.1.4**
Knowledge & Information for SD and the Northern SDS	
• Provide social policy perspectives to inter-departmental working group established to guide development of SD indicators and reporting system.	Ongoing participation in interdepartmental Knowledge and Information Working Group.
• Support Indian and Northern Affairs (DIAND) in the development and delivery of SD-related initiatives affecting Canada's Aboriginal peoples through its departmental and Northern SDS.	Ongoing discussions with DIAND to better co-ordinate programs and services for Aboriginal peoples and activities relating to Aboriginal and Northern SD.

Goal 3

Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of SD and their policy implications, and to build a knowledge base in various SD-related issues of interest to HRDC.

Objective 3.2

To begin building a better understanding of SD-related issues of particular interest to HRDC and their implications for social policy and HRDC's policies and programs.

Target	Performance Indicator
Target 3.2.1 • Explore the labour market and social adjustment issues related to the Kyoto Protocol and other possible interventions over the longer term to ameliorate climate change/global warming and produce research study by March 31, 2002.	**Performance Indicator 3.2.1** Produced research study on labour market and social adjustment issues.
Target 3.2.2 • Investigate the concept of "green employment," its broad implications for social policy, and ways in which its growth could be promoted or enhanced over the longer term and produce research study by October 31, 2002.	**Performance Indicator 3.2.2** Produced research study on concept of "green employment."
• From a program perspective, review by December 31, 2002 ways in which HRDC's existing programs might foster the development and growth of "green employment" in Canada.	Conducted review of HRDC programs to assess if they could be used to foster the development or growth of "green employment" in Canada.
Target 3.2.3 • Assess by November 30, 2002 overall SD-related knowledge/skill needs in the economy over the medium term and how these might be better incorporated into HRDC's sectoral human resources programs and strategies.	**Performance Indicator 3.2.3** Conducted assessment of overall SD-related knowledge/skill needs over medium term and review of how these needs might be incorporated into HRDC's human resources development and sectoral strategies by November 30, 2002.
Target 3.2.4 • Explore ways in which HRDC could better promote and foster the shift to SD in Canada over the longer term.	**Performance Indicator 3.2.4** Study of ways HRDC can promote and foster shift to SD, initiated by May 1, 2003.

Goal 3

Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of SD and their policy implications, and to build a knowledge base in various SD-related issues of interest to HRDC.

Objective 3.3

To identify potential policy and/or program initiatives HRDC could incorporate as part of our next SDS (i.e., SDS-III).

Target 3.3.1

By June 1, 2003, assess potential policy and program initiatives HRDC could incorporate as part of our next SDS (2004-2006) based on a better understanding of federal horizontal SD themes and capacity for integrated decision-making within HRDC.

Performance Indicator 3.3.1

Review of potential policy/program initiatives undertaken by June 1, 2003.

Goal 4

Build sustainable development into HRDC's corporate culture.

Objective 4.1

To enhance greater awareness of SD within HRDC.

Target 4.1.1

Provide all employees* with general awareness material that will ensure an understanding of the EMS and the SDS, increase integration of Sustainable Development into decisions, and instill a sense of environmental responsibility. The target will be to reach:

- 10% of personnel by March 31, 2002
- 35% of personnel by March 31, 2003

* specific awareness material will be aimed at senior management, administration, policy/program and general staff

Performance Indicator 4.1.1

Number of employees who have received environmental awareness material as a percentage of total employees.

Target 4.1.2

Provide all employees* with climate change awareness material that will communicate how employees can reduce greenhouse gas emissions. The target will be to reach:

- 10% of personnel by March 31, 2002

* specific awareness material will be aimed at senior management, administration, policy/program and general staff

Performance Indicator 4.1.2

Number of employees who have received environmental awareness training as a percentage of total employees.

Target 4.1.3

Ensure that there is at least one voluntary green representative for each site.

- 25% of sites to have a green representative by March 31, 2002
- 50% of sites to have a green representative by March 31, 2003

Performance Indicator 4.1.3

Number of sites that have nominated a green representative as a percentage of total sites.

8.0 *Environmental Performance Measurement Framework*

In an effort to understand and improve our performance against our stated objectives and targets, we have initiated the development of a performance measurement framework (PMF). The information collected will help HRDC assess progress over this SDS-II (2001-2003) period and identify areas where improvement is required in the next round of SDSs. Our approach is consistent with ISO 14031, which was cited in the May 2000 Report of the CESD. However, some refinement of this initial PMF is required to capture all our SDS-related activities in an appropriate and consistent manner.

To establish the PMF, we have committed to undertake a number of tasks. Each task is outlined below.

8.1 Planning

We have developed a PMF that takes into consideration the nature and scope of our operations and SDS objectives and targets. In planning the PMF, we addressed the following issues:

- priorities;
- actions;
- applicable environmental aspects;
- timetable;
- resources; and
- senior management commitment.

8.2 Developing Performance Measurement Indicators

At HRDC, we have established procedures for defining performance measurement indicators to track achievements against each stated objective. To contribute towards government-wide reporting on environmental performance from our operations, we have selected common performance indicators, where applicable, from the document *Sustainable Development in Government Operations: A Coordinated Approach*. The performance indicators to be used are listed in **Table 3**, HRDC SDS Goals, Objectives and Targets.

In addition, we have assigned roles and responsibilities to each of the performance

measurement indicators. Roles and responsibilities are outlined in EAP Online, HRDC's EMS Manual and in other related documentation.

8.3 Setting of Targets

Once our objectives were set and performance indicators chosen, clear, measurable and time-bound targets were set for all objectives. Each target is linked to a performance indicator, and measurement of how well we reach these targets will provide the basis of each performance measure to be included in the sustainable development section of our annual Departmental Performance Reports (DPR).

The Environmental Action Plans posted on EAP Online describe the national greening objectives and targets and the suggested initiatives for meeting each target. Our regional employees have been encouraged to use the national target values as a guide for setting regional target values. However, they will need to consider local feasibility and resource availability in adopting regional and local targets, and increase or decrease target values appropriately. The EAP Online plans provide guidance in setting regional greening targets by providing background information on the issues; identifying points to be considered in deciding a regional target value; detailing the data that will need to be collected; and suggesting initiatives for meeting each target. Regional targets will be recorded in the EAP Online database.

8.4 Collecting Baseline Data

For each objective and target, there is a plan to collect baseline data. The baseline data will use the identified performance indicator and can be either a historical number or it can be a new baseline set at zero, as would be the case for a new program. For policy related objectives and targets, baseline activities will be identified at the beginning of each fiscal year, with activities for the following year building on those undertaken in the previous year. In most cases, the applicable baseline data is known or can be estimated, but where this is not the case, clarification of the baseline figures may trigger an adjustment of targets set within the SDS.

Baseline data or cumulative activities will be collected for each target by March 31, 2003.

8.5 Reporting

Regions collect, measure and analyze their performance data and report their performance on the EAP Online system. Regional data is normalized and adjusted by population within the system to give national performance values. This information is used to prepare a report that can be provided to employees, stakeholders, and the public. Employees can view results on EAP Online and are also informed of the Department's progress in meeting the objectives and targets via e-mail. Stakeholders and the public can access performance information through the Departmental Performance Reports available on the Internet.

8.6 Reviewing and Improving Performance

Procedures have been established to evaluate performance indicator data against established targets. Performance is then reviewed and monitored regularly on a regional and national basis and evaluated to identify opportunities for continual improvement and cost savings. Our EMS clearly outlines the process for environmental and sustainable development performance reviews.

9.0 *Review and Improvement*

Through planning, auditing and corrective action, we incorporate a process of continual improvement into our EMS and SDS. We assess our environmental performance and the functioning of our EMS and monitor our progress in moving towards sustainable development. Policy-related activities have been designed to build knowledge and greater awareness of sustainable development issues of interest to HRDC over the SDS-II period. This will enable us to play a more active policy role in the next phase of SDS development (i.e., SDS-III).

9.1 Identification of Nonconformance and Corrective Action

Internal auditing procedures have been established to ensure that all operations that have an impact on sustainable development and the environment are performed in accordance with procedures and in keeping with policy commitments and objectives. A non-conformance and corrective action procedure also assures that non-conformance is documented and actions are taken to correct the situation and prevent its reoccurrence.

9.2 Management Review

Experience has shown that senior management commitment can motivate employees to participate in environmental initiatives. HRDC has an established procedure to conduct regular EMS and SDS management reviews to ensure their adequacy and effectiveness. Each management review addresses the following issues:

- the adequacy of our Environmental Policy and SDS;
- progress in achieving our environmental objectives and targets;
- identified non-conformances with federal, provincial and territorial legislation and regulation;
- federal or provincial initiatives that may affect the SDS;
- results of SDS and EMS audits and evaluations;
- reports on the status of identified non conformances and corrective actions;
- the continuing suitability of the EMS and objectives and targets in relation to changing conditions (i.e., technological advancements, legislation, organizational structure, access to information); and
- the concerns of relevant interested parties.

The senior management reviews will provide direction in the above-mentioned areas. The findings of these reviews will be documented and the recommendations will be addressed. Completion of these management reviews initiates a new cycle of the process that is outlined in **Section 2.3, The Interrelationship Between Our EMS and SDS.**

Looking Ahead

Over the past few years, HRDC has initiated a series of operational efforts aimed at improving environmental practices, focusing on activities such as recycling paper and conserving energy. These initiatives, reflected in the first SD strategy, have now grown into a full-fledged program to manage environmental impacts and integrate sustainable development into our day-to-day practices.

In 2003, as we develop our third strategy, we expect that SDS-II will have laid the foundation for continued integration of sustainable development into the everyday activities of all HRDC staff. SDS-II is, therefore, primarily a base-building approach focusing on three themes: environmental management, social and cultural aspects of SD, and performance measurement. Looking ahead, we see these three themes forming the critical framework to guide our overall environmental and sustainable development management practices.

- **Environmental Management** – We expect that in this area we will have an advanced process for systematically assessing risk and reducing environmental impacts based on internationally recognized standards. Our EMS will be fully functional and designed to encourage continual improvement. Over time, it will begin to fit seamlessly into our current management processes.

- **Social, Cultural, Health and Community Aspects of Sustainable Development** – HRDC seeks to improve the quality of life of Canadians by helping them to fully participate in the workplace and in their communities at all stages of their life. Over the next three years, we see ourselves working in partnership with a variety of internal and external stakeholders on the horizontal issues that address some of the aspects of SD. We expect to be in a position in 2003 to be able to advance a SDS that reflects opportunities that exist in this area.

- **Performance Measurement** – We have undertaken the development of a Web-based data collection tool that serves as a mechanism for reporting performance against objectives and targets on a national level. We have also taken initial steps in the development of a performance measurement framework. We expect both of these systems to be functioning smoothly, and to be providing consistent and revealing data as we develop SDS-III in 2003.

The journey to achieve sustainable development is one being taken together by all Canadians. It will be advanced through the combined efforts of all federal departments, other levels of government and economic sectors, and Canadians at large including youth, workers, seniors, visible minorities, and Aboriginal peoples. We at HRDC are in a position to make an important contribution to understanding and improving the social and cultural dimensions of sustainable development as we seek to expand awareness and advancement throughout the Department, Government of Canada and society as a whole.

Appendix A

Glossary

Continual improvement
Ongoing processes and techniques for assessment and learning designed to enhance environmental management and SD-related systems to achieve improvements in overall performance over time.

Environment
Physical and social surroundings in which an organization operates, including air, water, land, natural resources, flora, fauna, humans, and their interrelation.

Environmental aspect
Element of an organization's activities, products or services that can interact with and have an impact on the environment.

Environmental impact
Any change to the environment, whether adverse or beneficial, wholly or partially resulting from an organization's activities, products or services.

Environmental Management System
The part of the overall management system that includes organizational structure, planning activities, responsibilities, practices, procedures, processes and resources for developing, implementing, achieving, reviewing and maintaining the environmental policy and sustainable development strategy.

A Guide to Green Government
Cabinet directive that provides guidance to all federal departments on developing comprehensive, results-oriented Sustainable Development Strategies. This policy directs all federal departments to implement Environmental Management Systems (EMS) based on the principles of ISO 14001.

ISO 14001
International standard from the International Organization for Standardization "Environmental management systems – Specification with guidance for use." Details the required elements for an Environmental Management System, following five EMS principles: Commitment and Policy, Planning, Implementation, Measurement and Evaluation, and Review and Improvement.

ISO 14031
International standard from the International Organization for Standardization "Environmental management – Environmental performance evaluation – Guidelines." Outlines an internal management process that uses indicators to provide information comparing an organization's past and present environmental performance with its environmental performance criteria, following a "Plan-Do-Check-Act" management model.

National Children's Agenda

A joint federal-provincial-territorial strategy to improve the well-being of Canada's children. The core of the Agenda is its vision and values for children, founded on the belief that children's well-being is a priority for all Canadians. The Agenda also sets out goals for our children and ourselves, and suggests ways Canadians can work together to achieve these goals.

National Child Benefit

The National Child Benefit is both a federal supplement paid through the Canada Child Tax Benefit and a series of provincial, territorial and First Nations reinvestments in enhanced programs and services for low-income children and families. This initiative helps those parents who want to work but have low-paying jobs to improve their quality of life while caring for their children.

Objective

A broad-based environmental commitment an organization sets to achieve.

Project

An undertaking in relation to a physical work, such as any proposed construction, operation, modification, decommissioning, or abandonment; or any proposed physical activity not relating to a physical work that is set out in the Inclusion List Regulations of the Canadian Environmental Assessment Act.

Sustainable Development

Development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.

Sustainable Development Strategy

The strategy that each Minister responsible for a department is required to submit to Parliament, which includes the department's concrete goals and plans of action to integrate sustainable development into its policies, programs and operations.

Target

A detailed performance requirement, that is time-bound and measurable, that needs to be set and met in order to achieve an objective.

Appendix B

Acronyms

CAC . . . . . Consulting and Audit Canada

CCB . . . . . Community Capacity Building

CEAA . . . . . Canadian Environmental Assessment Act

CESD . . . . . Commissioner of the Environment and Sustainable Development

CCHREI . . . . . Canadian Council of Human Resources in the Environment Industry

CPP . . . . . Canada Pension Plan

CPRN . . . . . Canadian Policy Research Networks

DIAND . . . . . Department of Indian Affairs and Northern Development

DPR . . . . . Departmental Performance Reports

EAP . . . . . Environmental Action Plan

EI . . . . . Employment Insurance

EMS . . . . . Environmental Management System

HRDC . . . . . Human Resources Development Canada

HRI . . . . . Human Resource Investment

IAB . . . . . Internal Audit Bureau

INSDS . . . . . Interdepartmental Network on Sustainable Development Strategies

ISP . . . . . Income Security Programs

NCA . . . . . National Children's Agenda

NCB . . . . . National Child Benefit

NHQ . . . . . National Headquarters

OAS . . . . . Old Age Security

PMF . . . . . Performance Measurement Framework

PWGSC . . . . . Public Works and Government Services Canada

SC . . . . . Sustainable Communities

SCSD . . . . . Social and Cultural Sustainable Development Working Group

SD . . . . . Sustainable Development

SDS . . . . . Sustainable Development Strategy

SITAG . . . . . Saskatchewan Indian Training Assessment Group

Stratégie du développement durable II de Développement des ressources humaines Canada

Février 2001

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada
Canada
FAS-103-02-01

Internet : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtml

Intranet : http://intracom.hq-ac.prv:82/dept/sds/sdsx.shtml

Pour obtenir d'autres exemplaires, veuillez écrir au :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
Place du Portage, Phase IV, niveau 0
140, promenade du Portage
Hull (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

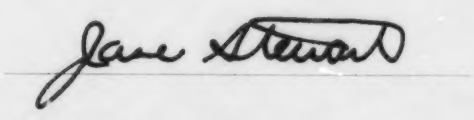
Message des ministres

À titre de ministres du Développement des ressources humaines et du Travail, notre engagement premier à l'égard des Canadiens et des Canadiennes est d'œuvrer à l'amélioration de leur qualité de vie et de celle de leurs familles. Grâce à nos programmes et à nos services, nous aidons des millions de citoyens de partout au pays, et ce, à diverses étapes de leur vie.

Notre qualité de vie ne dépend toutefois pas seulement de notre mieux-être social et économique, mais il est également lié à un environnement sain. Au cours des trois prochaines années, notre Ministère visera à favoriser un environnement sain dans ses activités quotidiennes, à améliorer la compréhension du développement durable et à en accroître le soutien dans la culture du Ministère. Il renforcera également sa capacité en matière de développement durable, c'est-à-dire qu'il concevra de nouveaux outils pour mieux contrôler et mesurer les progrès du Ministère dans le domaine.

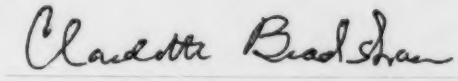
Dans le cadre de ses nombreux programmes et services, notre Ministère a aussi cette occasion unique d'aider une bonne partie de la population canadienne à acquérir une culture en développement durable. Au cours des années à venir, l'un des plus importants défis du Ministère et de nombre de ses partenaires gouvernementaux et du secteur privé sera de déterminer quelle sera la meilleure façon d'intégrer le développement durable dans leurs rapports avec les Canadiens et les Canadiennes.

Le Canada est reconnu comme étant un pays où il fait bon vivre. Pour maintenir cette qualité de vie qui est la nôtre, nous avons, en tant que Canadiens, sur le plan individuel et collectif, un rôle à jouer pour nous assurer que le développement durable devienne partie intégrante de la vie de chacun. Développement des ressources humaines Canada s'engage à travailler avec tous les Canadiens et toutes les Canadiennes pour s'assurer du maintien, grâce au développement durable, de notre grande qualité de vie.



L'honorable Jane Stewart

Ministre du Développement des ressources Humaines



L'honorable Claudette Bradshaw

Ministre du Travail

Table des matières

Résumé **3**

1.0 Introduction **5**

1.1 Qu'est-ce que le développement durable? 5

1.2 Notre apport au développement durable 6

2.0 Historique et progrès en développement durable À DRHC **7**

2.1 Procédé de préparation de la Stratégie du développement durable (SDD) de 2001 7

2.2 Format révisé de la Stratégie du développement durable (SDD) de DRHC 8

2.3 L'interrelation entre notre Système de gestion de l'environnement (SGE) et notre Stratégie du développement durable (SDD) 9

3.0 Profil ministériel de DRHC **11**

3.1 Structure organisationnelle 12

3.2 Nos services de base et activités de soutien 12

3.2.1 Sécurité du revenu 12

3.2.2 Prestations d'assurance-emploi 12

3.2.3 Investissement dans les ressources humaines 12

3.2.4 Programme du travail 13

3.2.5 Services ministériels et soutien de la prestation des services 13

3.2.6 Activités de soutien 13

4.0 Évaluation de la Stratégie du développement durable (SDD) de 1997 de DRHC **15**

4.1 Méthodologie 15

4.2 Conclusions de l'évaluation – Leçons apprises 15

4.3 Réalisations 17

5.0 Analyse de questions **19**

5.1 Méthodologie 19

5.2 Sommaire des questions liées à la Stratégie du développement durable (SDD) 19

6.0 Consultations **23**
6.1 Consultation à l'échelle nationale 23
6.2 Consultations interministérielles 23
6.3 Consultations au sein du Ministère 24
6.4 Consultations externes 25
6.5 Résumé des conclusions des consultations 25

7.0 Buts, cibles et objectifs **27**
7.1 Buts, cibles et objectifs de la Stratégie du développement durable (SDD) de l'an 2001 de DRHC 27

8.0 Cadre de mesure de mesure du rendement environmental **37**
8.1 Planification 37
8.2 Développement des indicateurs de rendement 37
8.3 Établissement des cibles 38
8.4 Rassemblement des données de base 38
8.5 Comptes rendus 38
8.6 Examen et amélioration du rendement 39

9.0 Examen et amélioration **41**
9.1 Identification des cas de non-conformité et mesures correctives 41
9.2 Examen de la gestion 41

La voie de l'avenir **43**

Annexe A – Glossaire

Annexe B – Acronymes

Tableaux et figures

Figure 1 – Principes de la norme ISO 14001 9

Tableau 1 : Sommaire de l'évaluation de la Stratégie du développement durable (SDD) de l'an 1997 12

Tableau 2 : Identification initiale des aspects et incidences environnementaux 21

Tableau 3 : Buts, cibles et objectifs de la Stratégie du développement durable (SDD) de DRHC 28

Résumé

En 1997, le ministre de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) s'est engagé, par le biais de son Ministère, à participer à l'effort d'amélioration de l'environnement et à promouvoir le développement durable. Pour ce faire, nous avons mis sur pied un certain nombre d'initiatives stratégiques et opérationnelles et élaboré un plan d'avenir qui intégrera progressivement le développement dans nos activités quotidiennes. Ce plan est décrit aux présentes dans notre deuxième stratégie du développement durable, la SDD-II.

Le développement durable (DD) se définit comme étant le « développement qui satisfait les besoins immédiats sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire leurs propres besoins ». À DRHC, nous veillons, en collaboration avec d'autres ministères et organismes, à concentrer nos efforts sur l'intégration du DD dans nos processus de prise de décisions.

Développement des ressources humaines Canada a pour mandat d'aider les Canadiens et les Canadiennes à mener une vie enrichissante. Le Ministère se doit aussi de promouvoir l'équité et la sécurité au travail, un marché du travail compétitif avec un accès équitable aux emplois et une solide culture d'apprentissage. Par conséquent, nous nous intéressons naturellement aux problèmes sociaux et croyons qu'ils devraient être considérés comme un facteur important du DD. En plus des efforts constants d'écologisation de nos opérations physiques, entrepris depuis cinq ans, nous avons pris d'importantes mesures qui reflètent notre engagement envers le développement durable à un niveau plus stratégique :

- **Participation aux groupes de travail sur le développement durable** – Le Réseau interministériel sur les stratégies du développement durable a identifié huit thèmes horizontaux transversaux, et nous avons participé à cinq d'entre-eux : les aspects sociaux et culturels du développement durable; les collectivités durables; le développement durable et les Canadiens en santé; les connaissances et l'information en matière de DD; la SDD dans le Nord.

- **Leadership en vertu des dimensions sociales et culturelles du DD** – En collaboration avec d'autres ministères à vocation sociale, nous entreprendrons plusieurs activités de base dans ce domaine. Nous prévoyons que les dimensions sociales et culturelles joueront un rôle de plus en plus actif dans le DD dans l'avenir et nos efforts veilleront à ce que l'on entreprenne des recherches et des analyses critiques avant la prochaine version des stratégies de développement durable (2004-2006).

- **Mise en œuvre d'un Système de gestion de l'environnement (SGE) basé sur la norme ISO 14001** – Nous avons mis en œuvre un Système de gestion de l'environnement amélioré basé sur la norme internationale ISO 14001. Le SGE permettra de nous assurer que nous minimisons de façon systématique les incidences et les risques environnementaux. Il favorise l'adoption de pratiques de gestion fondées sur une amélioration continue.

- **Amélioration de la mesure du rendement** – Nous avons développé et assuré la formation des employés à l'échelle du pays, au moyen d'un système de mesure et de compte rendu du rendement sur Internet, le Plan d'action environnemental (PAE) en direct. Grâce à ce système, nous pouvons suivre de près les cibles identifiées dans chacune de nos dix régions, de même que leur rendement en fonction de ces cibles. De plus, nous avons adopté un certain nombre d'indicateurs de rendement à l'échelle gouvernementale et entrepris le développement d'un cadre de mesure du rendement.

Ces étapes sont importantes en ce sens qu'elles fournissent une base considérable des efforts qui devront être entrepris. La SDD-II est un plan qui vise à accroître ces efforts – un engagement à réaliser d'importants progrès qui se reflètent dans les objectifs suivants.

1) **Renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable (DD)** – Nous améliorerons la capacité de DRHC à mettre en œuvre et à contrôler sa SDD en menant un cycle de gestion complet de notre SGE, et ce, tout en faisant de constantes améliorations.

2) **L'écologisation des opérations internes de DRHC – DRHC continuera d'améliorer son rendement dans les secteurs d'opérations physiques qui font la différence** – approvisionnement, gestion du parc automobile et gestion des déchets solides – tout en assurant la promotion du rendement énergétique et de la conservation de l'eau en collaboration avec d'autres ministères et organismes.

3) **Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques, et mettre en place, au sein de DRHC, une base de connaissances propre aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère** – Nous favorisons des approches coordonnées pour les questions horizontales liées au DD qui intéressent le Ministère et avons l'intention de poursuivre notre participation active aux initiatives interministérielles en matière de DD. Nous pourrons ainsi mieux comprendre les dimensions sociales du DD ainsi que ses incidences politiques et serons en mesure d'identifier les politiques et les initiatives de programmes que nous pouvons intégrer dans le cadre de notre prochaine SDD.

4) **Intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle de DRHC** – Nous espérons pouvoir susciter une plus grande compréhension du DD, dans le but de promouvoir l'intégration pratique des principes du DD dans les produits, les services et les activités du Ministère. Pour ce faire, nous nous efforcerons d'assurer aux employés un accès à l'information par divers moyens, notamment la formation, les présentations et les sites Intranet.

Les progrès réalisés au chapitre de nos objectifs seront mis en lumière dans les Rapports ministériels sur le rendement, présentés annuellement au Parlement. Cette responsabilité constante est le reflet des efforts que nous déployons afin de continuer à améliorer le rendement de notre SDD.

1.0 *Introduction*

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) joue un rôle important dans la vie de millions de Canadiens et de Canadiennes. Nous cherchons à améliorer leur qualité de vie en les aidant à participer pleinement au milieu de travail et à leur collectivité et à franchir les étapes de transition importantes de leur vie. Par exemple, nous aidons les enfants et les familles par le biais de prestations de maternité et de prestations parentales; nous aidons les jeunes dans leur recherche d'un premier emploi, par le biais de programmes d'encouragement à l'intention des employeurs; nous fournissons des mesures de sécurité contre le chômage; nous aidons les Canadiens et les Canadiennes à la retraite au moyen du Régime de pensions du Canada; et nous contribuons à réduire et à prévenir l'itinérance au Canada en parrainant et en promulguant des partenariats communautaires novateurs.

La *Loi sur le vérificateur général* a été modifiée en 1995; elle exige depuis cette modification que chaque ministère fédéral se doit de préparer une Stratégie du développement durable (SDD) visant à démontrer la manière dont ils comptent incorporer les principes et les pratiques du développement durable dans leurs politiques, leurs programmes et leurs opérations. Une fois l'an, tous les ministères doivent faire état de la situation propre relative aux buts précisés dans leur Rapport ministériel sur le rendement (RMR). Les ministères doivent également, tous les trois ans, mettre à jour leur SDD. Les modifications apportées, en 1995, à la *Loi sur le vérificateur général* ont également mené à la création du poste de Commissaire à l'environnement et au développement durable (CEDD), nommé par le Vérificateur général. Ce dernier est responsable, par le biais d'un rapport annuel au Parlement, d'évaluer le déroulement des stratégies ministérielles et de proposer des manières d'apporter des améliorations.

En raison du mandat qui nous est donné (voir section 3.0), nous, à DRHC, nous intéressons naturellement aux problèmes sociaux. L'idée de relever les défis du développement durable nous enthousiasme au plus haut point. Bien qu'il soit clair que notre environnement naturel est sans cesse menacé, nous avons confiance que notre mandat et notre influence nous permettront d'aider à trouver des solutions. Alors que nous cherchons à trouver les meilleures façons d'intégrer les principes de développement durable aux programmes, produits et services que nous offrons, nous n'oublions jamais ces trois principes clés : la réduction des incidences environnementales, la prise de décisions intégrée et l'amélioration constante. À cette fin, la présente version de notre Stratégie du développement durable – la SDD-II – expose dans ses grandes lignes notre plan d'action pour les trois prochaines années.

1.1 Qu'est-ce que le développement durable?

La Commission mondiale de l'environnement et du développement définit le développement durable comme étant le « développement qui satisfait les besoins immédiats sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire leurs propres besoins ». Le Gouvernement du Canada s'engage à intégrer le développement durable dans ses décisions. Cette approche est fondée sur trois éléments clés : une approche à long terme visant à préserver et de rehausser le capital économique, social et naturel (ressources) afin d'améliorer la qualité de vie des personnes et à garantir un héritage durable pour l'avenir; une approche coordonnée et intégrée à la prise de décisions et aux

questions horizontales dans l'administration fédérale, qui tient compte des facteurs sociaux, économiques et environnementaux; la reconnaissance de l'interdépendance des activités nationales et mondiales.

Cette approche permettra de s'assurer que les répercussions sociales, économiques et environnementales des différents programmes, produits et services fédéraux seront prises en considération. Cela exigera que l'on trouve des façons innovatrices d'intégrer les principes de développement durable dans nos institutions et nos comportements individuels. Cette approche signifie que l'on doit prendre les mesures qui s'imposent pour changer les politiques et pratiques de manière à assurer une meilleure qualité de vie pour les Canadiens et les Canadiennes, maintenant et dans le futur.

1.2 Notre apport au développement durable

Notre stratégie à long terme vise à intégrer les aspects environnementaux dans nos opérations internes quotidiennes et dans la prestation de nos politiques, programmes et services. Nous continuerons de consacrer une majeure partie de nos efforts à cette SDD portant sur l'écologisation de nos opérations et la mise en œuvre de notre Système de gestion de l'environnement (SGE). Il s'agit d'une initiative importante si l'on tient compte de l'ampleur et de la structure du Ministère (opérations nationales, régionales et locales) et de la diversité du travail effectué par nos employés en régions à travers le pays.

Le processus de prise de décisions intégrée est un élément clé d'une transition vers un avenir plus durable. On comprend de mieux en mieux la valeur de l'intégration des facteurs économiques, environnementaux et sociaux dans la prise de décisions. Parce que nous œuvrons au sein d'un ministère fédéral qui suscite le plus de répercussions sur le plan « social », notre travail dans les secteurs du développement des ressources humaines, du marché du travail, de l'ajustement social et du renforcement des capacités communautaires contribuera de façon importante à la durabilité au Canada. Nous, à DRHC, espérons pouvoir jouer un rôle de plus en plus important dans la promotion de la durabilité, et ce, par le biais d'une prise de décisions intégrée à nos politiques, à nos programmes et à nos services au cours de la prochaine décennie.

2.0 *Historique et progrès en développement durable à DRHC*

Le personnel de DRHC avait déjà commencé à réduire les incidences environnementales de ses opérations internes avant de déposer sa première SDD en décembre 1997. Notre première SDD s'est articulée autour de ces premiers efforts, par l'établissement des objectifs visant une plus grande intégration du développement durable dans les trois secteurs clés suivants :

- les opérations internes et la prestation de services;
- les politiques et les programmes;
- la culture organisationnelle.

Étant donné l'ampleur de notre Ministère, nous avons accordé la priorité aux activités visant à réduire les incidences environnementales de nos opérations internes et activités de prestation de services. La sensibilisation des employés de DRHC était également considérée comme étant d'une importance cruciale pour renforcer notre capacité à réviser nos politiques et programmes en fonction du développement durable et pour créer une culture organisationnelle interne pouvant soutenir le développement durable.

Nous avons consulté les principaux intervenants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation, afin de connaître leurs opinions. Subséquemment, la SDD de 1997 a été publiée et diffusée à grande échelle à l'intérieur et à l'extérieur du Ministère. Elle a aussi été publiée sur notre site Web national ainsi que sur nos sites Intranet. Les consultations ont révélé que les gens appuyaient énergiquement les trois objectifs clés de notre stratégie et qu'ils étaient conscients de la difficulté de bien articuler les dimensions sociales de la durabilité. Elles ont également démontré l'importance d'articuler la SDD autour d'objectifs réalistes et pragmatiques.

Afin de mettre en œuvre la SDD de 1997, un plan d'action ministériel avait été élaboré et couvrait l'achat de produits écologiques, les pratiques écologiques dans les bureaux, l'efficacité des transports et la promotion de pratiques de bureau écologiques, comme le télétravail et le télé-apprentissage. Ce plan avait permis de réaliser d'importantes économies et avait mené à une diminution marquée des incidences environnementales de nos opérations.

2.1 Procédé de préparation de la SDD de 2001

Dans le cadre de la préparation de la présente SDD, nous avons étudié des documents préparés par le Commissaire à l'environnement et au développement durable (CEDD), dont celui-ci : « *Avancer dans la voie du progrès : La deuxième génération de stratégies de développement durable et L'écologisation des opérations gouvernementales : quand le gouvernement sera-t-il à la hauteur?* » Ces documents présentent dans leurs grandes lignes les attentes relatives aux SDD de deuxième génération des ministères fédéraux.

Le CEDD a incité les ministères à mettre en œuvre des changements dans la seconde

génération de SDD, fondés sur les leçons apprises au cours de l'élaboration et de la mise en œuvre de leur première SDD. En raison de ces attentes, nous nous sommes concentrés sur la réalisation des étapes suivantes :

- effectuer une évaluation interne de notre première SDD et faire le compte rendu des résultats;
- accélérer le développement et la mise en œuvre de notre Système de gestion de l'environnement (SGE);
- améliorer les étapes de planification de la SDD et du SGE;
- collaborer davantage avec les autres ministères sur diverses questions liées au développement durable.

Afin de soutenir l'écologisation continue de nos opérations internes, nous avons également instauré des mesures, des procédures et des méthodes de surveillance du rendement particulières. Comme outil de mise en œuvre de notre SDD, et conformément aux recommandations du Commissaire, nous avons utilisé la norme internationale des SGE – la norme ISO 14001 – à titre de base pour notre système. On a aussi établi un système électronique de surveillance et de comptes rendus, le PAE en direct, pour recueillir et gérer les données régionales sur le rendement (voir la section 7.1 pour plus de détails).

2.2 Format révisé de la Stratégie du développement durable (SDD) de DRHC

Le format de notre Stratégie du développement durable (SDD) a été modifié en fonction des exigences de la *Loi sur le vérificateur général* et des conseils subséquents du CEDD. La SDD contient maintenant les sections suivantes :

- **Profil ministériel** – Ce profil met en lumière les fonctions et les activités principales de notre Ministère, décrit notre mandat et comprend un examen du contexte législatif et politique dans lequel nous travaillons.
- **Évaluation de la SDD** – Cette évaluation expose dans ses grandes lignes la méthodologie et les résultats de l'évaluation interne de la première SDD, et présente un compte rendu des leçons apprises et de la manière dont on s'est servi de ces leçons pour améliorer notre SDD de façon constante.
- **Analyse de questions** – Cette analyse fournit une évaluation de nos opérations, politiques et programmes en fonction de leurs répercussions sur l'environnement et sur le développement durable. L'analyse de questions permet également d'identifier les possibilités à l'égard de l'avancement du développement durable au sein de DRHC et les contraintes auxquelles cet avancement est soumis.
- **Consultations** – Ces consultations résument le procédé utilisé et les commentaires recueillis des employés, clients et autres intervenants, concernant l'atteinte des buts, les pratiques et les activités en matière de développement durable à DRHC.
- **Buts, cibles et objectifs** – Décrivent les priorités des mesures qui ont été établies pour améliorer notre rendement environnemental et notre apport au développement durable.
- **Cadre de mesure du rendement environnemental** – Décrit le cadre que nous avons mis en œuvre pour surveiller, mesurer et communiquer le rendement de nos SGE et SDD.

2.3 L'interrelation entre notre Système de gestion de l'environnement et notre Stratégie du développement durable (SDD)

À DRHC, nous avons fait de grands progrès dans l'élaboration de notre Système de gestion de l'environnement (SGE). Le SGE fournit un cadre de planification et de mise en œuvre des cibles et objectifs de notre Stratégie du développement durable (SDD), en plus de servir d'outil pour surveiller, mesurer et rendre compte de façon continue du rendement environnemental et du rendement du développement durable. L'utilisation de la norme ISO 14001 à titre de base pour notre SGE constitue une étape importante. Elle reflète la politique gouvernementale (Guide de l'écogouvernement), le guide de production d'une SDD, qui précise que le SGE de chaque ministère doit être fondé sur les principes de la norme ISO 14001. Nous avons dépassé cette exigence en suivant à la fois les principes généraux et les éléments spécifiques de la norme. La figure 1 décrit les cinq principes de la norme ISO 14001 et illustre la nature cyclique du système. Notre approche à l'égard de chacun de ces principes est décrite dans la section suivante.

Figure 1 – Principes de la norme ISO 14001

- **Politique environnementale** – Notre politique environnementale est un facteur important pour la mise en œuvre et l'amélioration de notre SGE. La politique environnementale est documentée, maintenue et communiquée à tous les employés, et publiée sur notre site Intranet PAE.

- **Planification** – Nous identifions et maintenons une liste des aspects environnementaux et des exigences juridiques les plus importants de nos opérations et d'autres exigences. Nous tenons compte de ces aspects environnementaux et des exigences juridiques pour élaborer nos cibles et objectifs environnementaux. Nous avons élaboré des plans d'action environnementale pour atteindre chacun des cibles et objectifs que nous avons identifiés pour la période 2001-2003.

- **Mise en œuvre et fonctionnement** – Nous avons instauré notre SGE en diverses étapes distinctes. Ces étapes comprennent la définition des rôles et des responsabilités pour la mise en œuvre du SGE ainsi que la formation nécessaire pour s'assurer que les employés sont en mesure de gérer en toute sécurité les aspects environnementaux qui relèvent de leur responsabilité. Nous avons également établi un procédé nous permettant de communiquer notre SGE à nos employés et au grand public. Nous avons mis au point un système de documentation qui est contrôlé conformément aux directives fournies dans la norme ISO 14001. De plus, nous sommes à élaborer et à mettre en œuvre des procédures environnementales pour garantir la gestion efficace des incidences environnementales.

- **Vérification et mesures correctives** – Nous avons établi des procédures qui permettent de contrôler le rendement du SGE et de la SDD au moyen de vérifications internes. Nous avons établi des procédures visant à assurer la conformité à la législation et à la réglementation environnementale, et mis sur pied un système en vertu duquel nous pouvons recueillir l'information concernant l'atteinte des cibles et des objectifs identifiés (PAE en direct). Nos plans d'action environnementaux comprennent, d'une part, des cibles mesurables et des échéances précises pour les atteindre et, d'autre part, les ressources nécessaires et les domaines de responsabilité.

- **Examen de la gestion** – Nous avons mis sur pied des examens réguliers de la gestion pour s'assurer que la haute direction soit bien informée de la situation et de l'orientation de notre SGE et de notre SDD. On examinera les cas de non-conformité pour s'assurer que la haute direction est consciente des ressources nécessaires pour mettre en œuvre les mesures correctives qui s'imposent et soutenir les améliorations constantes.

3.0 *Profil ministériel de DRHC*

DRHC a été créé officiellement en 1993 afin de fournir une approche nationale intégrée au développement des ressources humaines au Canada. Le Ministère est la fusion de plusieurs anciens ministères et programmes fédéraux, notamment :

- les programmes d'Emploi et Immigration Canada touchant l'emploi;
- Travail Canada;
- les programmes de développement social et de sécurité du revenu de Santé et Bien-Être Canada;
- les programmes de développement social et les programmes d'éducation du Secrétaire d'État.

Notre mandat consiste à aider les Canadiens et les Canadiennes à mener une vie qui soit enrichissante, et à promouvoir l'équité et la sécurité au travail, un marché du travail compétitif avec un accès équitable aux emplois et une solide culture d'apprentissage.

En vertu de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*, nous nous acquittons de notre mandat envers les Canadiens et les Canadiennes en administrant la législation, les programmes et les services prévus par la *Loi sur l'assurance-emploi*, le *Régime de pensions du Canada*, la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, le *Code canadien du travail* ainsi que de nombreuses autres lois. Le Ministère est dirigé par le ministre du Développement des ressources humaines, le ministre du Travail et le Secrétaire d'État (Enfance et Jeunesse).

Dans le cadre de notre mandat, nous élaborons et gérons d'importants programmes sociaux de même que des programmes relatifs au marché du travail qui viennent en aide à des millions de Canadiens et de Canadiennes. Il suffit de penser à l'assurance-emploi (a.-e.), aux normes du travail, aux prêts aux étudiants, au Régime de pensions du Canada (RPC), à la Sécurité de la vieillesse (SV) et aux programmes nationaux pour les sans-abri et l'alphabétisation. En effet, quelque huit millions de Canadiens et de Canadiennes obtiennent chaque année un soutien qui s'inscrit dans le cadre de programmes et de services offerts par DRHC au sein d'une économie en évolution rapide.

Nous collaborons avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes autochtones, le secteur bénévole, le secteur privé, les groupes de travail, les éducateurs, les chercheurs et les collectivités pour concevoir et mettre en œuvre une panoplie d'initiatives.

Nous remplissons notre mandat envers les Canadiens et les Canadiennes également par les connaissances et l'information. En menant des recherches sur d'importantes questions de politique sociale et en diffusant de l'information sur divers sujets comme, par exemple, les sources de revenus à la retraite, les carrières et les innovations en milieu de travail, nous cherchons à mieux informer le grand public et à offrir aux citoyens des renseignements fiables afin qu'ils puissent faire des choix plus judicieux en ce qui a trait à leur propre vie. À cet égard, nous fournissons de l'information sous format électronique concernant nombre de services que nous offrons par l'entremise de 5 000 comptoirs de service électroniques et par Internet.

3.1 Structure organisationnelle

À plusieurs égards, DRHC est perçu comme étant une vaste organisation, comportant plus de 20 000 employés qui travaillent dans les communautés partout au pays. La majorité travaille dans nos 320 centres des ressources humaines du Canada, dans nos 21 télécentres ou dans nos 6 centres de technologies de l'information. Les autres travaillent à l'Administration centrale ou dans nos 10 bureaux régionaux.

Nos programmes et services sont divisés en quatre secteurs et deux autres groupes fournissent des activités pour les soutenir. Les services de base sont les programmes d'Administration de la sécurité du revenu, d'Assurance-emploi, d'Investissement dans les ressources humaines et du Travail. Les services de soutien sont les Services ministériels et la Prestation des services.

3.2 Nos services de base et activités de soutien

Les programmes et services fournis par DRHC aux Canadiens et Canadiennes sont exposés dans leurs grandes lignes dans la section suivante.

3.2.1 Sécurité du revenu

Les travaux du Ministère dans ce domaine visent à améliorer la sécurité du revenu de groupes cibles de Canadiens et de Canadiennes, par l'élaboration, l'administration et la prestation de programmes pour les personnes âgées, les personnes handicapées et leurs enfants à charge, les survivants (veuves, veufs et enfants de contribuables décédés) et les migrants. Les principaux outils utilisés pour assurer la sécurité du revenu dans ces groupes sont les prestations administrées par le Programme de la sécurité du revenu (PSR) du Canada, le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Programme de la sécurité de la vieillesse (SV).

3.2.2 Prestations d'assurance-emploi

Les prestations d'assurance-emploi permettent d'offrir de l'aide financière temporaire aux personnes admissibles en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Grâce aux prestations d'assurance-emploi, nous venons en aide aux travailleurs sans emploi ou aux personnes devant quitter le marché du travail en raison d'une grossesse, de responsabilités parentales ou d'une maladie. L'assurance-emploi aide les Canadiens et les Canadiennes sans emploi à réintégrer le marché du travail, en leur fournissant une aide financière temporaire pendant qu'ils ou elles se perfectionnent ou cherchent du travail, et en assurant des prestations et des mesures actives de réintégration du marché du travail en collaboration avec les provinces et les territoires.

3.2.3 Investissement dans les ressources humaines

On a récemment mis l'accent sur la prestation de programmes d'investissement dans les ressources humaines (IRH) de DRHC. On a décidé de restructurer la Direction générale (DG) de l'investissement dans les ressources humaines (IRH) de manière à créer trois nouvelles directions générales : les Programmes exécutés à l'échelle de l'AC, les Programmes exécutés dans les régions et le Secrétariat national pour les sans-abri. Les programmes exécutés à l'échelle de l'AC couvrent la Direction de l'apprentissage et de

l'alphabétisation, la Direction du développement social et la Direction des partenariats des ressources humaines. Les programmes exécutés dans les régions comprend les programmes dispensés par la Direction des initiatives jeunesse, la Direction du marché du travail et le Bureau des relations avec les Autochtones. Le Secrétariat national pour les sans-abri collabore avec plusieurs secteurs (ministères fédéraux, autres paliers de gouvernement, organismes sans but lucratif, organismes bénévoles et secteur privé) dans le but d'aborder les problèmes d'itinérance.

La DG de l'IRH s'engage à appuyer le développement des ressources humaines du Canada et à fournir aux Canadiens et aux Canadiennes des occasions de participer pleinement au milieu de travail et à la collectivité. Elle contribuera ainsi à améliorer la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes, à promouvoir la productivité et à réduire la dépendance des citoyens et des collectivités aux programmes de soutien du revenu du gouvernement.

La DG de l'IRH offre un grand éventail de services d'information, de coordination et de conseils. Ces services sont fournis soit par DRHC, soit par le biais d'associations avec les provinces ou territoires, le secteur privé, les organismes bénévoles, ou les organisations autochtones, sectorielles et communautaires. Ces services fournissent un accès au perfectionnement continu et à l'acquisition d'habiletés, aux possibilités d'emploi et de création d'emplois et à la prévention ou à la réduction de l'itinérance au Canada.

3.2.4 Programme du travail

En vertu du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et d'autres lois fédérales, le Programme du travail de DRHC s'efforce de promouvoir l'égalité, la santé, la sécurité, la coopération et la productivité en milieu de travail au Canada. Nous nous concentrons principalement sur les industries et les milieux de travail de compétence fédérale, notamment le transport aérien, le chargement et le déchargement des navires, la manutention des grains, les télécommunications, les opérations bancaires ainsi que le transport routier et ferroviaire international et interprovincial. Par l'entremise de notre Programme du travail, nous recueillons et diffusons de l'information sur le marché du travail, nous nous efforçons d'encourager des relations patronales-syndicales positives et nous réalisons des inspections et des activités de réglementation en milieu de travail.

3.2.5 Services ministériels et soutien de la prestation des services

Les Services ministériels et le Soutien de la prestation des services fournissent le soutien pour l'élaboration et la coordination de politiques, les communications et la technologie qui sont d'une importance cruciale pour l'administration saine, et la prestation efficace des services aux Canadiens et aux Canadiennes.

3.2.6 Activités de soutien

Outre les services mentionnés précédemment, nous avons des objectifs généraux en matière de politiques et d'activités connexes en appui au développement durable et, en particulier, aux dimensions sociales du DD.

Par exemple, le développement d'une stratégie durable à l'intention des enfants requiert que les gouvernements adoptent une approche d'investissement social à long terme. Le Plan d'action national pour les enfants (PANE) est une stratégie fédérale-provinciale-territoriale qui vise à améliorer la qualité de vie des enfants canadiens. Six directives clés, adoptées par les gouvernements, sont énoncées dans la vision commune sur les enfants

du Canada : (1) améliorer le développement de la petite enfance; (2) appuyer le rôle des parents et renforcer la famille; (3) améliorer la sécurité économique des familles; (4) offrir des expériences d'apprentissage précoces et continues; (5) promouvoir l'épanouissement des adolescents; (6) créer des collectivités qui leur soient propices et qui soient sûres et exemptes de violence.

Une importante initiative du PANE ayant pour but d'améliorer la qualité de vie des enfants fut l'Accord sur le développement de la petite enfance, adopté le 11 septembre 2000 par les premiers ministres. Cette initiative conjointe entre le Gouvernement du Canada, les provinces et les territoires vise l'atteinte de deux objectifs clés. Le premier objectif consiste à promouvoir le développement des jeunes enfants afin qu'ils soient en santé physique et psychologique, en sécurité, prêts à apprendre et engagés et responsables socialement. Le second objectif vise à aider les enfants à se développer pleinement en aidant les familles à élever leurs enfants au sein de collectivités fortes.

Corrélativement aux objectifs d'amélioration de la qualité de vie des enfants du PANE, l'initiative de la Prestation nationale pour enfants, appuyée conjointement par les gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux ainsi que par les Premières nations, offre un soutien aux familles à faible revenu ayant des enfants. La Prestation nationale pour enfants aide à réduire la pauvreté et à accroître la participation au marché du travail en érigeant une plate-forme nationale de prestations et services pour enfants. La Prestation nationale pour enfants s'engage à accroître les progrès des enfants en aidant les familles à faible revenu à améliorer leur bien-être économique et social.

La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, conçue pour accroître les possibilités d'emploi pour tous les Autochtones à l'échelle du pays, en est un autre exemple. Dans le cadre de cette stratégie, les organismes autochtones conçoivent et dispensent des programmes et services qui répondent aux besoins spécifiques de leurs collectivités.

De plus, certains fonds inhérents à l'assurance-emploi et à l'emploi des jeunes servent à aider les collectivités à créer de l'emploi dans des domaines directement liés à l'environnement et au développement durable. (Voir la section 4.3 pour de plus amples informations sur les activités et les réalisations).

4.0 *Évaluation de la Stratégie du développement Durable (SDD) de 1997 de DRHC*

Nous reconnaissons que notre Stratégie du développement durable (SDD) est un procédé cyclique continu d'actions et d'apprentissage par l'expérience. Par conséquent, l'évaluation régulière de notre SDD nous permet de l'améliorer de façon continue. Dans la présente section, on expose la méthode utilisée pour évaluer notre SDD de 1997-2001 et on fait état des principales conclusions de cette évaluation.

4.1 Méthodologie

En 1998, Conseils et Vérification Canada (CVC) a effectué une évaluation des exigences relatives à la mise en œuvre de la SDD de 1997 de DRHC. L'organisme a examiné les documents clés et s'est entretenu avec des employés afin d'établir les niveaux de progrès réalisés. Il a évalué les besoins juridiques, politiques et pratiques du Ministère et a recommandé certaines mesures visant à améliorer la situation et fait des prévisions des besoins en matière de ressources. En 1999, notre Bureau de vérification interne (BVI) a examiné cette première SDD pour informer la haute direction de la situation de sa mise en œuvre et pour identifier les possibilités d'amélioration. L'examen du BVI comprenait des entretiens avec des représentants de l'Administration centrale participant à la SDD et l'examen de documents pertinents, comme les rapports du Commissaire à l'environnement et au développement durable, les plans d'action de la SDD et le *Rapport d'évaluation des besoins* de CVC. Finalement, une firme privée d'experts-conseils a effectué en mars 2000 une évaluation du *Plan national d'action environnementale* de 1999 en fonction des exigences de la norme ISO 14001.

4.2 Conclusions de l'évaluation – Leçons apprises

Nous avons réalisé d'importants progrès depuis le dépôt de notre SDD de 1997. On a cependant identifié certains points qui pourraient être améliorés. Le tableau suivant résume les conclusions de l'évaluation, les leçons apprises et les mesures à prendre pour assurer une amélioration telle que mise en lumière, en 1997, par l'examen de la SDD de DRHC.

Tableau 1 : Sommaire de l'évaluation de la Stratégie du développement durable (SDD) de l'an 1997

Conclusions de l'évaluation	Leçons apprises	Mesures à prendre	Situation
Besoin d'un plan de communication pour sensibiliser davantage les employés au développement durable, à la qualité de l'environnement et aux réussites du Ministère.	Les employés doivent être sensibilisés aux principes du développement durable et aux mesures que prend DRHC pour réaliser nos objectifs.	• Élaborer un plan d'action visant à sensibiliser davantage les employés aux problèmes environnementaux généraux et aux initiatives de DRHC. • Établir une procédure visant à s'assurer que les exigences concernant la formation et la prise de conscience des employés sont satisfaites.	**Compl.** **Compl.**
Besoin d'identification des responsabilités du personnel de DRHC en ce qui concerne la SDD et le SGE.	Les employés doivent prendre conscience de leurs responsabilités et de la mesure dans laquelle ces responsabilités contribuent aux initiatives de développement durable et améliorent le rendement environnemental.	• Déterminer et communiquer les responsabilités relatives aux mesures à prendre. • Établir une procédure pour s'assurer que les exigences concernant la formation et la prise de conscience des employés sont satisfaites.	**Commencé** **Compl.**
Besoin de cibles précises et mesurables.	Étant donné que l'on n'avait pas établi de cibles quantitatives, il est difficile d'évaluer le niveau de réussite général.	• Élaborer une procédure décrivant la méthode d'établissement des buts, des cibles et des objectifs. • Réviser les cibles et les objectifs en se basant sur les questions, les aspects et les incidences identifiés lors de la mise en œuvre du SGE et les résultats des consultations effectuées en 2000. Les cibles doivent être mesurables et des échéances pour les atteindre doivent être établies. • Établir des plans d'action environnementaux pour atteindre chacun des objectifs et des cibles. Ces plans doivent spécifier les dates d'échéance, les responsabilités et les ressources à utiliser.	**Compl.** **Compl.** **Commencé**
Besoin de renforcer le contrôle, la mesure et la communication de la réalisation du développement durable et du rendement environnemental.	Étant donné le principe de « ce que l'on mesure, s'accomplit », DRHC doit créer un cadre de mesure du rendement environnemental. Ce cadre doit spécifier les procédures à utiliser pour mesurer, analyser et rendre compte des progrès en fonction de nos cibles et de nos objectifs.	• Établir une procédure pour contrôler et mesurer les progrès en fonction des cibles et des objectifs au moyen d'indicateurs de rendement. • Initier un plan d'action pour s'assurer que nous rendons compte de notre rendement environnemental. Ce rapport de rendement sera communiqué aux employés et intervenants de façon régulière, et fera partie du Rapport annuel de rendement du Ministère.	**Compl.** **Compl.**
Besoin d'établir une procédure concernant les mesures correctives à prendre.	La stratégie de DRHC est basée sur la notion de l'amélioration constante. Nous devons créer un système nous permettant de cerner les problèmes et de prendre les mesures correctives qui s'imposent.	• Établir des procédures nous permettant de prendre des mesures correctives et préventives. S'assurer que toutes les mesures correctives sont présentées à chaque examen de la direction.	**Commencé**
Besoin d'une procédure d'examen de la direction à l'égard du rendement de la SDD et du SGE.	Les ressources et « achats » proviennent fréquemment de la haute direction, et l'on a par conséquent besoin d'une procédure qui permettra de l'informer régulièrement de la situation du rendement de la SDD et du SGE.	• Créer une procédure permettant à la haute direction d'examiner régulièrement le rendement de la SDD et du SGE.	**Compl.**

4.3 Réalisations

Nous avons fait d'importants progrès par rapport à plusieurs des cibles et des objectifs établis dans la première SDD.

Nous avions élaboré un plan d'action ministériel pour mettre en œuvre la SDD de 1997. Le plan d'action incluait l'écologisation des achats, l'écologisation des pratiques administratives, l'efficacité des transports et la promotion de pratiques de bureau écologiques, comme le télétravail et le télé-apprentissage. Ce plan avait permis de réaliser d'importantes économies et de réduire considérablement les incidences environnementales de nos opérations. Par exemple, à l'Administration centrale (AC) seulement, nous avons réduit notre consommation annuelle de papier de 8 p. 100 entre 1995 et 1997. Une autre initiative visant à réduire la consommation de papier portait sur la réduction du nombre d'annuaires téléphoniques sur support papier. En 1999, nous avons réduit de 5 200 à 850 le nombre d'annuaires téléphoniques dans la région de la capitale nationale. On prévoit que cette initiative sauvera jusqu'à 500 arbres chaque année. De plus, le recyclage de matériaux divers fait maintenant partie de la routine dans notre réseau de bureaux. Différentes mesures, cibles et méthodes de mesure du rendement sont maintenant utilisées pour soutenir cette écologisation interne de nos opérations.

Nous sommes également conscients de l'importance de considérer l'environnement dans le cadre de la prestation de nos services. Par exemple, en 1999-2000, 83 p. 100 des chèques de supplément de revenu garanti, 80 p. 100 des chèques du Régime de pensions du Canada et 48 p. 100 des chèques de prestations d'assurance-emploi ont été livrés par voie électronique, réduisant les besoins en papier et en encre. Les prestataires sont vivement encouragés à utiliser le dépôt direct. Par ailleurs, DRHC continue à promouvoir l'utilisation de systèmes électroniques, notamment la Banque nationale d'emplois, Ciblétudes, le Service de placement électronique et le Réseau d'information jeunesse du Canada en ligne.

Nous avons aussi commencé à revoir nos politiques et nos programmes, dans le but d'évaluer leurs incidences environnementales possibles. Par conséquent, plusieurs programmes de DRHC contiennent maintenant d'importants éléments environnementaux. En voici quelques exemples.

- Plusieurs initiatives de la *Stratégie emploi jeunesse* possèdent un volet environnemental, notamment l'*Environmental Youth Alliance* en Colombie-Britannique. Cet organisme sans but lucratif est à l'origine de nombreux projets environnementaux financés par DRHC au cours des quatre dernières années. L'*Environmental Youth Alliance* a reçu un prix du ministre de l'Environnement pour son projet *Service jeunesse Canada* intitulé « Jungles in the Concrete ». Le projet a permis à 20 jeunes femmes d'acquérir de l'expérience dans le domaine de la construction, en développant des jardins sur le toit d'un complexe domiciliaire au centre-ville de Vancouver.

- Les *Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches* viennent en aide aux personnes ayant perdu leur emploi régulier à cause de la réduction permanente de la pêche du poisson de fond; certaines de ces mesures consistent à restaurer les habitats et à aider les collectivités à mieux gérer certaines espèces.

- Le *Fonds du Canada pour la création d'emplois* (anciennement le *Fonds transitoire pour la création d'emplois*) aide à créer des emplois durables à long terme pour les personnes vivant dans des régions à chômage élevé ou saisonnier. Par exemple, le Fonds canadien de soutien à l'emploi offre aux employeurs une aide financière pour créer de nouvelles possibilités d'emploi. Il aide les gens à créer des emplois en démarrant une entreprise (travail indépendant), il favorise une collaboration avec des partenaires et des

collectivités du marché du travail de manière à les aider à créer des emplois durables, en diversifiant leur économie et en mettant en valeur le potentiel de leurs communautés. Finalement, il répond aux besoins d'information sur le marché du travail des régions où le chômage est élevé.

- La *Stratégie de développement des ressources humaines autochtones* intervient sur les marchés du travail pour venir en aide aux Autochtones à se préparer à l'emploi ainsi qu'à obtenir et à garder des emplois qui les mèneront vers un avenir plus durable. Par exemple, le *Saskatchewan Indian Training Assessment Group* (SITAG) a élaboré un programme de développement intégré sur les forêts. Conçu en collaboration avec l'industrie, ce programme met l'accent sur la gestion durable des forêts.

- DRHC soutient également les études sectorielles d'évaluation des ressources humaines, qui incluaient le secteur élargi des industries de l'environnement. En plus de l'examen des besoins en compétences environnementales dans les industries des pâtes et papiers et de l'exploitation minière, DRHC appuie le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement (CCRHIE). Il s'agit d'un conseil sectoriel qui offre aux jeunes, dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse, la possibilité de faire des stages au Canada et à l'étranger. DRHC assure un appui financier au CCRHIE pour la création de possibilités d'emploi dans l'industrie de l'environnement pour les jeunes sous-employés du Canada. Par exemple, en décembre 2000, 64 jeunes ont bénéficié de stages auprès de divers employeurs en environnement au Canada.

- L'initiative nationale pour les sans-abri est menée en collaboration avec des partenaires communautaires pour favoriser la réduction ou la prévention de l'itinérance. Il en résultera un avenir plus durable pour les personnes actuellement sans-abri ou en risque de le devenir, et également pour leurs collectivités.

- Le Programme du travail, par le biais d'une consultation auprès des employeurs et des employés, a révisé la législation en milieu de travail dans les domaines des relations industrielles, de la santé et de la sécurité au travail et des salaires, en amendant les parties I et II du *Code canadien du travail* et la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*. Ces changements reflètent l'engagement continu du Ministère à aider les travailleurs canadiens assujettis à la compétence fédérale de relever les défis d'un milieu de travail en évolution rapide, tout en maintenant et en améliorant leur bien-être économique et social. Par ailleurs, le Programme du travail subventionne les études des approches patronales-syndicales aux problèmes environnementaux en milieu de travail et participe aux activités nationales et internationales d'amélioration des pratiques, politiques et lois du travail. Voici quelques exemples des rôles clés qu'assume le Programme du travail :

    - Le Service fédéral de médiation et de conciliation, par le biais de son Programme de médiation préventive et de son Programme de partenariat patronal-syndical, participe activement, à l'échelle nationale, à la promotion de partenariats patronaux-syndicaux. De plus, il oriente et appuie financièrement l'expérimentation et l'innovation dans les relations patronales-syndicales.

    - La Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail établit et protège les droits des employés à un emploi juste et équitable.

5.0 *Analyse de questions*

Une des étapes fondamentales de l'intégration du développement durable dans les opérations d'entreprise consiste à identifier les aspects de nos activités, produits et services ayant des répercussions sur l'environnement ou sur le développement durable. Cette section présente les grandes lignes d'une méthodologie dont nous nous servons pour identifier et classer, par ordre de priorité, nos aspects environnementaux, et présente les questions que nous considérons comme étant prioritaires et exigeantes des actions, en vertu de la SDD-II courante.

5.1 Méthodologie

On a élaboré une procédure dans le cadre de notre SGE pour identifier les aspects de nos activités pouvant avoir des répercussions sur l'environnement et le développement durable. Le processus met l'accent sur les activités contrôlées par le Ministère au cours la durée de vie d'une SDD spécifique. Dans le cadre de ce processus, les activités sont évaluées en fonction de leur portée et classées par ordre de priorité en ce qui concerne les mesures à prendre à leurs égards. Ces activités seront évaluées de façon régulière afin de déterminer si l'analyse de questions est à jour et pertinente pour les opérations, politiques et programmes courants.

On a consulté les principaux intervenants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation, afin de connaître leurs opinions. La SDD de 1997 a été publiée à grande échelle à l'intérieur et à l'extérieur du Ministère ainsi que sur notre site Web national et nos sites Intranet. Les consultations ont révélé que les gens appuyaient fortement les trois principaux objectifs de notre stratégie de 1997, soit l'écologisation des opérations, la considération du développement durable dans la politique et les programmes et l'intégration du développement durable dans la culture du Ministère, et étaient conscients de la difficulté de bien articuler les dimensions sociales de la durabilité. Elles ont également laissé voir l'importance d'axer la SDD sur des objectifs réalistes et pragmatiques. Comme ces points de vue sont toujours considérés pertinents et valides pour l'année 2000, on a concentré les consultations autre part.

De plus, les ministères participent de plus en plus à d'importantes discussions interministérielles concernant le procédé de la SDD, qui servent également à identifier les questions et priorités horizontales relatives aux actions de collaboration entre les ministères.

5.2 Sommaire des questions liées à la Stratégie du développement durable (SDD)

À DRHC, nous nous concentrerons, au cours des trois prochaines années, sur les quatre domaines prioritaires que voici :

- renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable;
- assurer l'écologisation des opérations du Ministère;
- développer une base de connaissances et accroître la compréhension des dimensions sociales du développement durable et de leurs incidences politiques;
- intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle du Ministère.

Nous sommes conscients du besoin d'améliorer notre capacité à mettre en œuvre et à contrôler notre Stratégie du développement durable (SDD) et à mieux concentrer nos efforts sur cette initiative. Étant donné l'étendue de notre réseau de prestation de services, nous continuerons de mettre l'accent sur la réduction des incidences environnementales sur les opérations internes. À ce titre, nous nous concentrerons à mettre en œuvre notre SGE – qui sera sans doute une tâche de grande envergure en raison de notre structure (opérations nationales, régionales et locales) ainsi que du nombre des bureaux à l'échelle du pays et de la nature de leurs services.

Le Réseau interministériel sur les stratégies de développement durable (RISDD) a identifié les dimensions sociales et culturelles du développement durable comme étant un domaine important pouvant contribuer à la durabilité à plus long terme. Cependant, comme il avait été démontré lors de la discussion du Forum des Leaders en avril 2000, il s'agit d'un domaine que l'on doit étudier plus en profondeur afin que l'on puisse mieux le comprendre et qu'il soit accepté de façon plus générale.

En collaboration avec d'autres ministères à vocation sociale, nous entreprendrons un certain nombre d'activités de base, conformément aux dimensions sociales du DD. En examinant nos politiques et programmes dans l'optique du développement durable, nous pourrions identifier des activités favorisant le développement durable au Canada. Il est d'une importance cruciale de réaliser une intégration plus étroite des politiques économiques, sociales et environnementales fédérales, mais, en ce moment, on a besoin davantage de dialoguer, de faire des recherches interdisciplinaires sur les politiques et de tenir d'autres forums horizontaux internes et externes pour déterminer et préciser les dimensions sociales et culturelles du DD et ses répercussions sur les ministères fédéraux.

À l'instar de tous les projets subventionnés par le Gouvernement du Canada, les activités de DRHC définies comme des « projets », au sens de la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale*, doivent faire l'objet d'une évaluation avant d'être approuvées. Nos projets contribuent au développement économique et communautaire, et la plupart ont peu ou pas d'incidences environnementales négatives. Dans la mesure du possible, les évaluations environnementales veillent à ce que nos activités assurent la promotion du développement écologique au Canada.

Ensemble, ces activités permettront d'augmenter la sensibilité interne au développement durable et de mieux intégrer le développement durable dans la culture du Ministère.

Dans le prolongement des domaines prioritaires identifiés, nous avons défini des points précis dans le **Tableau 2** comme étant des questions ou « aspects » importants nécessitant que l'on prenne des mesures en vertu de la SDD courante. Un « aspect environnemental » est un élément de nos activités, politiques ou programmes pouvant avoir des incidences sur l'environnement. On définit une incidence environnementale comme étant un changement qui se produit dans l'environnement et qui résulte d'un aspect.

Tableau 2 : Identification initiale des aspects et incidences environnementaux

Activité, Programme, Politique	Aspects	Incidences
Opérations physiques	Achat de produits écologiques	• Épuisement moins rapide des ressources naturelles • Diminution de l'utilisation ou rejet de matériaux dangereux • Diminution du remplissage des sites d'enfouissement
Opérations physiques	Amélioration de la gestion des déchets solides	• Épuisement moins rapide des ressources naturelles • Diminution du remplissage des sites d'enfouissement
Opérations physiques	Amélioration de l'efficacité de la gestion des véhicules	• Diminution de la pollution de l'air • Diminution de la consommation de carburants fossiles • Diminution de l'utilisation ou rejet de matériaux dangereux
Opérations physiques	Diminution de la consommation d'énergie	• Diminution de la consommation de carburants fossiles • Diminution de la pollution de l'air
Opérations physiques	Diminution de la consommation d'eau	• Épuisement moins rapide des ressources naturelles • Réduction de la pollution de l'eau
Culture organisationnelle	Formation et sensibilisation	• Diminution des possibilités d'incidences négatives sur l'environnement, la société et l'économie
Mise en œuvre et soutien des projets	Évaluation environnementale	• Diminution ou prévention des incidences négatives sur l'environnement, la société et l'économie
Recherches stratégiques	Réduction du manque de données	• Développement de la base de connaissances qui nous permet de mieux aborder les questions de DD
Élaboration de politiques et de programmes	Approche faisant appel à la participation	• La participation des intervenants favorise l'élaboration de meilleures politiques et de meilleurs programmes
Élaboration de politiques et de programmes	Prise de décisions intégrée	• La prise de conscience des dimensions sociales, environnementales et économiques des questions permet l'élaboration de solutions plus durables

6.0 *Consultations*

À DRHC, nous reconnaissons que les consultations internes auprès de nos employés et les consultations externes auprès de nos associés, clients et autres intervenants, constituent un élément important de la planification de la SDD. Les consultations favorisent la sensibilisation aux problèmes de développement durable au sein du Ministère et donnent une occasion aux participants d'exprimer leurs opinions concernant les questions et actions de DRHC en matière d'élaboration et de mise en œuvre de la SDD. Cependant, vu l'importance continue accordée à l'écologisation des opérations, le fait que les huit thèmes horizontaux des SDD ont été établis par le biais du Réseau interministériel sur les stratégies de développement durable et la vision encore préliminaire qui existe relativement aux dimensions sociales du DD, DRHC a décidé d'orienter les consultations relatives à cette Stratégie sur les groupes et les intervenants internes et interministériels.

DRHC a alors mis au point une stratégie de consultation pour informer et obtenir la participation de groupes choisis afin :

- d'examiner les projets de notre SDD, incluant la poursuite de l'intégration du développement durable dans les opérations internes, les politiques et programmes, et la culture organisationnelle;
- d'explorer les dimensions des aspects sociaux et culturels du DD;
- de participer aux consultations sur les thèmes horizontaux comme les « collectivités durables » et « le DD et les Canadiens en santé »;
- de recueillir des commentaires et des idées sur les moyens de renforcer notre SDD.

6.1 Consultation à l'échelle nationale

Le sous-ministre de DRHC a participé au Forum des Leaders sur le développement durable, le 4 avril 2000, et a été coprésident d'une séance sur les diverses dimensions du développement durable, dont les collectivités durables. Le Forum rassemblait quelques 60 sous-ministres, sous-ministres adjoints, présidents et directeurs généraux du monde des affaires et de l'industrie du Canada, des universitaires chevronnés et des chefs d'organisations non-gouvernementales (ONG), de groupes environnementaux, d'organisations autochtones et de groupes de réflexion. Le Forum des Leaders avait pour but d'initier un dialogue sur les défis et les possibilités soulevés par le développement durable au Canada et de recueillir des commentaires sur les méthodes proposées pour mieux coordonner les activités et les objectifs du gouvernement fédéral en matière de développement durable. Étant donné la diversité des questions liées au DD auxquelles fait face l'administration fédérale, les dimensions sociales et culturelles n'ont pas été perçues par la majorité des participants du Forum comme un axe prioritaire d'intervention en ce qui concerne cette version des SDD.

6.2 Consultations interministérielles

Les activités interministérielles ont été un élément important du processus de consultation de DRHC. Pour donner le coup d'envoi au processus lié à la SDD, le sous-

ministre de DRHC a participé, en mai 1999, à une séance extraordinaire du Réseau interministériel sur les stratégies de développement durable. Pendant cette séance, le CEDD a exposé ses opinions afin d'aider les ministères à clarifier leur approche à l'élaboration de la SDD, incluant le développement d'un cadre fédéral pour les stratégies de développement durable.

DRHC a également participé à diverses séances, activités et réunions parrainées par le RISDD au cours des 18 derniers mois, qui ont servi à mieux concentrer et diriger les efforts horizontaux et ministériels en matière de SDD. Ce procédé a permis d'identifier huit thèmes horizontaux pouvant faire l'objet de futures initiatives de coopération et de collaboration interministérielle – DRHC s'intéressant à cinq : les aspects sociaux et culturels du développement durable; les collectivités durables; le développement durable et les Canadiens en santé; les connaissances et l'information en matière de DD; la SDD dans le Nord. De plus, nous avons examiné et commenté les stratégies de plusieurs autres ministères au cours de l'élaboration et de la rédaction de la SDD. Le but était de rester conscient des possibilités de collaboration et de mieux intégrer les approches, le cas échéant.

Un grand nombre de discussions ont eu lieu au cours des huit derniers mois entre les divers ministères à vocation sociale sur le sujet des dimensions sociales et culturelles du développement durable. Ces discussions ont mené à la création du *Groupe de Travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle* (GTDDSC), dont la direction sera assurée par DRHC, en collaboration étroite avec d'autres ministères, y compris Patrimoine canadien et Citoyenneté et Immigration Canada. Un plan de travail commun a été élaboré afin d'étudier les divers aspects des dimensions sociales et culturelles du développement durable au cours de la période 2001- 2003 de la SDD. Une séance ultérieure du groupe de travail a été tenue afin d'examiner les dimensions sociales et culturelles des SDD respectives des ministères ainsi que le plan de travail commun pour la période visant la SDD-II. DRHC a également participé à une séance non officielle sur les dimensions sociales du DD, tenue par les agents responsables de la CEDD en novembre 2000.

De plus, une consultation informelle a eu lieu le 14 juillet 2000, à laquelle divers représentants de l'administration fédérale (incluant DRHC) et participants invités de l'extérieur ont discuté du thème de la participation du gouvernement fédéral à la promotion des collectivités durables. De plus, Santé Canada a organisé une rencontre, le 8 septembre 2000, pour discuter du thème horizontal du « développement durable et les Canadiens en santé ». Nous avons pris part à des discussions concernant une stratégie de collaboration fédérale axée sur les populations vulnérables, incluant les enfants, les peuples autochtones, les personnes à faible revenu, les personnes âgées et les anciens combattants.

En outre, on a organisé une session de consultation à Halifax, en août 2000, avec l'Administration centrale (AC) et des représentants de DRHC et de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) de la région de l'Atlantique. L'objectif de cette session visait à mener une consultation sur les cibles et les objectifs proposés par DRHC en matière d'écologisation des opérations et à identifier les domaines de collaboration.

6.3 Consultations au sein du Ministère

On a mené une série de consultations auprès des gestionnaires et des employées clés du Ministère au cours de l'été et jusqu'en octobre 2000. Ces consultations avaient pour objectif de renseigner les bureaux régionaux sur le nouveau système de suivi du rendement (PAE en direct) et le Système de gestion de l'environnement (SGE), et de discuter de notre stratégie générale de développement durable et de ses répercussions sur le Ministère. Ces

consultations étaient axées sur le PAE en direct et le SGE, car il s'agissait déjà de domaines identifiés lors des consultations comme étant prioritaires pour DRHC pour l'élargissement et le suivi de ses efforts pour intégrer le développement durable au sein du Ministère. De plus, tous les secteurs des programmes et des politiques du Ministère ont été consultés en octobre et en novembre 2000 dans le but de recueillir leurs commentaires et d'obtenir leur approbation à l'égard de la version préliminaire de cette SDD.

Une consultation régionale portant sur le SDD et les politiques a été menée à la fin d'octobre 2000, au bureau régional de DRHC en Colombie-Britannique, avec le gestionnaire et les employés du groupe des Services aux intervenants et des Relations extérieures, pour discuter des questions et des enjeux politiques relatifs à la SDD. La discussion a servi à mettre en évidence le besoin d'une consultation étroite avec les bureaux régionaux sur les différentes initiatives en matière de DD, particulièrement celles qui portent sur des thèmes horizontaux visant d'autres ministères et partenaires fédéraux. Des questions ayant trait aux ressources régionales et locales ont également été soulevées. Suite à cette rencontre, des points clés à discuter ont été élaborés et communiqués à tous les participants.

6.4 Consultations externes

Tel que mentionné précédemment, vu l'importance accordée à l'écologisation des opérations, l'établissement de thèmes horizontaux par le Réseau interministériel sur les stratégies de développement durable et le stade encore préliminaire de la vision qui existe relativement aux dimensions sociales du développement durable, DRHC n'a pas entrepris de consultations officielles avec les groupes externes en ce qui concerne cette version des SDD. Cependant, sous l'égide du groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle, un dialogue non officiel sera entamé avec certains groupes externes de politiques au cours de la SDD-II relativement aux dimensions sociales du DD. Il a été convenu que des consultations externes plus élaborées seront nécessaires à la préparation de la SDD-III de DRHC.

6.5 Résumé des conclusions des consultations

Les consultations tenues pour la SDD de 1997 appuyaient fortement les trois dimensions principales de la stratégie, et reconnaissaient la difficulté d'articuler les dimensions sociales de la durabilité. Elles mettaient aussi l'accent sur l'importance de demeurer réaliste et pragmatique en préparant la SDD. Ces conclusions sont toujours considérées valables. Par conséquent, les consultations portant sur la SDD 2001 accordaient une large place aux intervenants interministériels et internes.

Comme on l'a noté, les dimensions sociales et culturelles du développement durable n'ont pas été les sujets prioritaires des participants au Forum des Leaders sur le développement durable d'avril 2000. Cependant, nous étudierons ce domaine plus en profondeur, en collaboration avec d'autres ministères à vocation sociale et culturelle, au cours de la durée de vie de la SDD, et nous organiserons un atelier avec des participants choisis de l'extérieur.

En général, nos quatre bureaux régionaux ont eu des réactions très positives au système PAE en direct. Au fil des années, plusieurs régions ont mentionné le fait qu'il existait des obstacles qui les empêchaient d'atteindre certaines cibles précises (p. ex., l'accès au recyclage). En conséquence, les régions ont apprécié le fait que les cibles et les objectifs aient été conçus en fonction des différences régionales. Les régions ont indiqué qu'elles

étaient satisfaites de la souplesse du système, qui leur permettait de fixer des cibles réalisables. De plus, on a reçu des commentaires positifs au sujet de la simplicité du système; on a trouvé que le format Web utilisé était très convivial. Les bureaux régionaux sont cependant inquiets des ressources restreintes disponibles, étant donné les responsabilités supplémentaires que représente le système PAE en direct et la mise en œuvre globale de la SDD.

7.0 *Buts, cibles et objectifs*

Les buts et les objectifs précis fournissent un sens d'orientation vers le développement durable et l'amélioration du rendement environnemental au cours de la durée de vie d'une SDD. Les cibles sont les énoncés réalistes, mesurables et à échéance déterminée nécessaires à l'atteinte des objectifs. La section suivante donne un aperçu des buts, des cibles et des objectifs établis pour la SDD courante et de la méthodologie utilisée pour les établir.

7.1 Buts, cibles et objectifs de la SDD de l'an 2001 de DRHC

À la suite de l'évaluation de notre SDD de 1997, nous avons modifié les buts, les cibles et les objectifs liés à l'écologisation des opérations pour qu'ils soient davantage axés sur les résultats. En ce qui a trait aux buts axés sur la politique, nos cibles et nos objectifs demeurent axés principalement sur les activités. Cependant, comme il s'agit d'un domaine qui évolue et, à l'instar de plusieurs autres ministères et organismes, nous devons accroître notre compréhension des enjeux avant d'établir les résultats escomptés. Notre rôle au sein du *Groupe de Travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle* (GTDDSC) consistera à assumer un rôle de direction à l'égard d'une meilleure définition de la dimension sociale du DD et du développement d'indicateurs de rendement améliorés, au fur et à mesure que nous acquerrons une meilleure compréhension de ce que nous désirons accomplir dans ce vaste domaine. Nos cibles et nos objectifs liés aux politiques serviront d'importants outils de recherche et de construction de base de connaissances dans les domaines du développement durable auxquels nous pouvons contribuer de manière considérable.

Les buts, les cibles et les objectifs de DRHC ont été axés sur les activités mentionnées dans les sections de la SDD traitant de l'écologisation. Ils ont été étudiés et peaufinés à la suite des consultations menées auprès du personnel régional.

Nos engagements à l'égard du développement durable s'articulent autour de quatre buts clés :

1) **Renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable (DD);**

2) **Assurer l'écologisation des opérations du Ministère;**

3) **Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques, et mettre en place au sein de DRHC une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère;**

4) **Intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle du Ministère.**

Les cibles et les objectifs de chaque but sont énumérés au **Tableau 3** : Buts, cibles et objectifs de la SDD de DRHC.

Les cibles représentent les engagements nationaux du Ministère. La capacité individuelle de chaque région à contribuer à l'atteinte des cibles nationales variera en fonction des

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

ressources et des services qui y sont disponibles, particulièrement dans les secteurs d'écologisation des opérations internes. Pour palier ces différences régionales, le système PAE en direct permettra aux utilisateurs régionaux d'inscrire une valeur cible régionale personnalisée. On encourage les régions à se servir des cibles nationales comme guides dans l'établissement des valeurs cibles régionales, en tenant compte des possibilités de réalisation et de la disponibilité de ressources dans les régions dans leurs choix de cibles régionales et locales, et augmenter ou diminuer les valeurs choisies pour les cibles en conséquence. Les plans fournis sur le système PAE en direct fournissent des directives pour l'établissement des cibles relatives à l'écologisation dans les régions en fournissant des renseignements de base sur les différentes questions, en identifiant les points dont on doit tenir compte lorsqu'on établit les valeurs des cibles régionales et en précisant les données qu'il sera nécessaire de recueillir. Les cibles régionales enregistrées dans le système PAE en direct sont sujettes à révision par le comité de gestion et le gestionnaire du SGE à l'échelle nationale, afin de s'assurer que l'ensemble de la cible nationale est atteinte.

Les mesures détaillées particulières qui seront entreprises par DRHC pour atteindre chacun des objectifs, y compris les responsabilités et les ressources requises, sont précisées dans le système PAE en direct et dans d'autres documents connexes tel que le manuel du SGE.

Tableau 3 : Buts, cibles et objectifs de la Stratégie du développement durable (SDD) de DRHC

But 1

Accroître la capacité de DRHC à s'engager sur la voie du développement durable (DD).

Objectif 1.1

Améliorer le Système de gestion de l'environnement (SGE) de DRHC et le mettre en œuvre à l'échelle du Ministère selon la disponibilité des ressources.

Cible	Indicateur de rendement
Cible 1.1.1 Mettre en œuvre et rendre le plus opérationnel possible le SGE d'ici le 30 septembre 2003.	**Indicateur de rendement 1.1.1** Nombre de bureaux dans lesquels le SGE est en place depuis un cycle de gestion.
Cible 1.1.2 Récupérer, d'ici le 31 mars 2003, les données principales du SGE requises pour les sites pertinents de DRHC.	**Indicateur de rendement 1.1.2** Nombre de sites de DRHC dont les données principales du SGE ont été récupérées.

ressources et des services qui y sont disponibles, particulièrement dans les secteurs d'écologisation des opérations internes. Pour palier ces différences régionales, le système PAE en direct permettra aux utilisateurs régionaux d'inscrire une valeur cible régionale personnalisée. On encourage les régions à se servir des cibles nationales comme guides dans l'établissement des valeurs cibles régionales, en tenant compte des possibilités de réalisation et de la disponibilité de ressources dans les régions dans leurs choix de cibles régionales et locales, et augmenter ou diminuer les valeurs choisies pour les cibles en conséquence. Les plans fournis sur le système PAE en direct fournissent des directives pour l'établissement des cibles relatives à l'écologisation dans les régions en fournissant des renseignements de base sur les différentes questions, en identifiant les points dont on doit tenir compte lorsqu'on établit les valeurs des cibles régionales et en précisant les données qu'il sera nécessaire de recueillir. Les cibles régionales enregistrées dans le système PAE en direct sont sujettes à révision par le comité de gestion et le gestionnaire du SGE à l'échelle nationale, afin de s'assurer que l'ensemble de la cible nationale est atteinte.

Les mesures détaillées particulières qui seront entreprises par DRHC pour atteindre chacun des objectifs, y compris les responsabilités et les ressources requises, sont précisées dans le système PAE en direct et dans d'autres documents connexes tel que le manuel du SGE.

Tableau 3 : Buts, cibles et objectifs de la Stratégie du développement durable (SDD) de DRHC

<table>
<tr><td colspan="2">But 1
Accroître la capacité de DRHC à s'engager sur la voie du développement durable (DD).</td></tr>
<tr><td colspan="2">Objectif 1.1
Améliorer le Système de gestion de l'environnement (SGE) de DRHC et le mettre en œuvre à l'échelle du Ministère selon la disponibilité des ressources.</td></tr>
<tr><td>Cible 1.1.1
Mettre en œuvre et rendre le plus opérationnel possible le SGE d'ici le 30 septembre 2003.</td><td>Indicateur de rendement 1.1.1
Nombre de bureaux dans lesquels le SGE est en place depuis un cycle de gestion.</td></tr>
<tr><td>Cible 1.1.2
Récupérer, d'ici le 31 mars 2003, les données principales du SGE requises pour les sites pertinents de DRHC.</td><td>Indicateur de rendement 1.1.2
Nombre de sites de DRHC dont les données principales du SGE ont été récupérées.</td></tr>
</table>

But 2

Écologiser les opérations internes de DRHC.

Objectif 2.1

Accroître l'approvisionnement écologique.

Cible 2.1.1

Augmenter la valeur totale (en dollars) des achats de produits et de services « verts » de :

- 5 % d'ici le 31 mars 2002
- 7 % d'ici le 31 mars 2003

Indicateur de rendement 2.1.1

Pourcentage des produits et services écologiques achetés.

Cible 2.1.2

Accroître la valeur totale (en dollars) des produits et services achetés d'entreprises autochtones dans une proportion correspondant à :

- 1.75 % de tous les achats d'ici le 31 mars 2001
- X % de tous les achats d'ici le 31 mars 2002
- X % de tous les achats d'ici le 31 mars 2003

Note : *Les pourcentages pour 2002 et 2003 doivent être fixés par le Conseil du Trésor.*

Indicateur de rendement 2.1.2

Pourcentage des produits et services achetés d'entreprises autochtones par rapport au total des achats pour l'exercice.

Cible 2.1.3

Mener, d'ici le 31 mars 2002, une étude qui nous permettrait de connaître la mesure dans laquelle il serait possible de suivre le nombre de séjours de plus de 24 heures dans des hôtels Green Leaf.

Indicateur de rendement 2.1.3

Produire, d'ici le 31 mars 2002, une étude pilote qui nous permettrait de connaître la mesure dans laquelle il serait possible de suivre le nombre de séjours de plus de 24 heures dans des hôtels Green Leaf.

But 2

Écologiser les opérations internes de DRHC.

Objectif 2.2

Réduire le volume de déchets envoyés à la décharge.

Cible 2.2.1

Mettre en œuvre des programmes de réduction à la source et de réutilisation des matériaux pouvant être exécutés dans toutes les régions. Ces programmes doivent toucher :

- 25 % du personnel d'ici le 31 mars 2002
- 50 % du personnel d'ici le 31 mars 2003

Indicateur de rendement 2.2.1

Nombre de sites et de personnes y travaillant qui mettent en œuvre un programme de réduction à la source et de réutilisation des matériaux.

Cible 2.2.2

Réduire de 50 % le volume de déchets envoyés à la décharge (au-delà des niveaux de référence de 1988) :

- d'ici le 31 mars 2001 à l'AC;
- d'ici le 31 mars 2002 dans toutes les régions.

Indicateur de rendement 2.2.2

Volume de déchets solides produit par personne annuellement.

*Niveaux de référence de 1988 : 190kg/occupant

But 2

Écologiser les opérations internes de DRHC.

Objectif 2.3

Accroître les économies d'énergie et d'eau dans les immeubles de DRHC.

Cible 2.3.1

Voir à ce que le programme global de sensibilisation à l'environnement comporte un volet de sensibilisation à la conservation de l'énergie et de l'eau. Cette mesure doit toucher :

- 10 % du personnel d'ici le 31 mars 2002
- 35 % du personnel d'ici le 31 mars 2003

Indicateur de rendement 2.3.1

Nombre d'employés, parmi l'ensemble du personnel, qui ont reçu une formation de sensibilisation à la conservation de l'eau et de l'énergie.

But 2

Écologiser les opérations internes de DRHC.

Objectif 2.4

Réduire les incidences environnementales de la gestion du parc automobile.

Cible 2.4.1

Évaluer tous les véhicules de DRHC afin de déterminer lesquels peuvent être convertis au carburant de remplacement.

- 25 % des véhicules actuels doivent être évalués d'ici le 31 mars 2002
- 50 % des véhicules actuels doivent être évalués d'ici le 31 mars 2003

Indicateur de rendement 2.4.1

Lancement et réalisation des activités collectives définies dans le plan de travail du GTDDSC pour la période visée par la SDD-II.

Cible 2.4.2

Élaborer, d'ici le 31 mars 2002, un programme visant à s'assurer que les utilisateurs des parcs automobiles maintiennent efficacement les véhicules sur le plan écologique.

Indicateur de rendement 2.4.2

Lancement et réalisation des activités collectives définies dans le plan de travail du GTDDSC pour la période visée par la SDD-II.

Cible 2.4.3

Évaluer les achats de nouveaux véhicules à la lumière de la Loi sur les carburants de remplacement. L'évaluation doit viser :

- 75 % des achats de nouveaux véhicules d'ici le 31 mars 2001
- X % des achats de nouveaux véhicules d'ici le 31 mars 2002
- X % des achats de nouveaux véhicules d'ici le 31 mars 2003

Remarque : *Les pourcentages pour 2002 et 2003 seront fixés lorsqu'on aura évalué la mesure dans laquelle l'objectif pour 2001 a été atteint ou que les exigences découlant de la Loi auront été modifiées.*

Indicateur de rendement 2.4.3

Participation à divers projets de recherche ministériels réalisés sous l'égide du GTDDSC.

But 3

Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques, et mettre en place, au sein de DRHC, une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère.

Objectif 3.1

Travailler avec les autres ministères fédéraux afin d'explorer et d'élaborer des approches pour les questions horizontales liées au DD qui intéressent le Ministère et qui ont été déterminées au cours du processus de la SDD-II de DRHC.

Cible 3.1.1	Indicateur de rendement 3.1.1
Dimensions socioculturelles du développement durable	
• Par l'entremise du groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle (GTDDSC), explorer plus avant les divers aspects socioculturels du DD et leurs incidences politiques au cours de la période visée (2001-2003) par la SDD-II.	Lancement et réalisation des activités collectives définies dans le plan de travail du GTDDSC pour la période visée par la SDD-II.
• Promouvoir, avec les autres membres du GTDDSC, la tenue d'un atelier à l'intention des parties intéressées afin de discuter des dimensions socioculturelles du DD et de ses incidences politiques pour les ministères d'ici le 31 décembre 2002.	Tenue d'un atelier parrainé par le GTDDSC et destiné à des participants du gouvernement fédéral et de l'extérieur.
• Participer, avec les autres membres du GTDDSC, à des projets de recherche ministériels destinés à étudier les dimensions socioculturelles du DD durant la période (2001-2003) du SDD-II.	Participation à divers projets de recherche ministériels réalisés sous l'égide du GTDDSC.

Cible 3.1.2	Indicateur de rendement 3.1.2
Collectivités durables	
• Participer, avec les ministères concernés, à des activités collectives visant à promouvoir et à soutenir une approche fédérale mieux coordonnée pour la promotion des collectivités durables (CD) et l'étude des questions connexes.	Participation continue au sein du groupe de travail interministériel sur les collectivités durables et aux initiatives de ce dernier durant la période visée par la SDD-II.
• Explorer les possibilités relatives à l'établissement de liens plus étroits entre les activités et les outils de DRHC visant le renforcement des capacités communautaires, d'une part, et, d'autre part, les différentes activités interministérielles relatives aux collectivités durables.	Participation, avec les autres ministères, à la mise au point de divers outils et produits d'information relatifs aux collectivités durables et à la promotion de leur utilisation afin de favoriser le DD à l'échelle des collectivités.
• Dans le cadre des activités de DRHC qui visent le renforcement des capacités communautaires, promouvoir des liens plus étroits entre le processus de renforcement et une approche intégrée pour le DD à l'échelle des collectivités.	Accroissement de l'importance accordée au DD dans la trousse de DRHC portant sur le renforcement des capacités communautaires, et consolidation des liens avec le DD dans le cadre des activités et du matériel liés à ce renforcement.

Cible 3.1.3 **DD et Canadiens en santé**	**Indicateur de rendement 3.1.3**
• Soutenir l'orientation de Santé Canada axée sur le DD et les Canadiens en santé, en particulier en ce qui concerne la santé et le bien-être des enfants, et contribuer à sa promotion.	Participation continue au sein du Groupe de la politique sur les enfants de DRHC, de concert avec Santé Canada, afin d'examiner et de créer pour DRHC des possibilités sur le plan de sa contribution.
• En collaboration avec Santé Canada, explorer la possibilité de concevoir des activités visant à promouvoir la création de milieux de travail sains dans les secteurs relevant de la compétence du gouvernement fédéral.	Collaboration permanente du groupe responsable de la santé et de la sécurité au travail au sein de la composante Travail de DRHC avec Santé Canada afin d'étudier la question des milieux de travail sains, et élaboration d'activités de soutien.
Cible 3.1.4 **Connaissances et information en ce qui concerne le DD et la SDD du Nord**	**Indicateur de rendement 3.1.4**
• Apporter des points de vue axés sur une perspective sociopolitique au groupe de travail interministériel mis sur pied pour orienter la mise au point d'indicateurs de DD et d'un système de production de rapports.	Participation continue au sein du groupe de travail interministériel sur les connaissances et l'information.
• Soutenir le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) dans l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives relatives au DD qui touchent les peuples autochtones du Canada, grâce à la SDD établie par le MAINC pour le Nord.	Discussions continues avec le MAINC afin de mieux coordonner les programmes et les services destinés aux peuples autochtones ainsi que les activités relatives au DD visant les Autochtones et le Nord.

But 3

Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques, et mettre en place, au sein de DRHC, une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère.

Objectif 3.2

Favoriser une meilleure compréhension des questions liées au DD qui présentent un intérêt particulier pour DRHC ainsi que de leurs incidences sociopolitiques et de leurs répercussions sur les politiques et les programmes de DRHC.

Cible	Indicateur de rendement
• Examiner les questions touchant l'adaptation au marché du travail et l'adaptation sociale découlant du Protocole de Kyoto, de même que les interventions possibles à long terme en vue d'améliorer la situation au chapitre du changement climatique et du réchauffement de la planète, et réaliser une étude de recherche d'ici le 31 mars 2002.	Étude de recherche sur les questions relatives à l'adaptation au marché du travail et à l'adaptation sociale.
• Étudier le concept de « l'emploi vert », ses conséquences globales sur la politique sociale ainsi que les manières possibles de promouvoir son expansion à long terme, et réaliser une étude de recherche d'ici le 31 octobre 2002.	Réalisation d'une étude de recherche sur le concept de « l'emploi vert ».
• Dans une perspective axée sur les programmes, examiner, d'ici le 31 décembre 2002, les façons qui permettraient à DRHC de favoriser l'émergence et l'expansion de « l'emploi vert » au Canada grâce à ses programmes actuels.	Examen des programmes de DRHC afin de déterminer la capacité de ces derniers à favoriser l'émergence ou l'expansion de « l'emploi vert » au Canada.
• Évaluer, d'ici le 30 novembre 2002, les besoins globaux (à moyen terme) sur le plan des connaissances et des compétences relatives au DD, au chapitre de l'économie, et déterminer comment ces besoins pourraient être mieux pris en compte dans la conception des stratégies et des programmes sectoriels de DRHC en matière de ressources humaines.	Évaluation, d'ici le 30 novembre 2002, de tous les besoins à moyen terme sur le plan des connaissances et des compétences relatives au DD et détermination de la façon dont ces besoins pourraient être mieux pris en compte dans la conception des stratégies et programmes sectoriels de DRHC en matière de développement des ressources humaines.
• Examiner les façons dont DRHC pourrait mieux promouvoir au Canada un changement d'orientation à long terme axé sur le DD.	Étude sur les manières que DRHC peut utiliser pour promouvoir une orientation axée sur le DD, commencée d'ici le 1er mai 2003.

But 3

Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques, et mettre en place, au sein de DRHC, une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère.

Objectif 3.3

Déterminer les initiatives stratégiques et de programme que DRHC pourrait prévoir dans le cadre de sa prochaine SDD (SDD-III).

Cible 3.3.1	**Indicateur de rendement 3.3.1**
D'ici le 1er juin 2003, déterminer quelles seraient les initiatives stratégiques et de programme qui pourraient être lancées par DRHC dans le cadre de sa prochaine SDD (2004-2006), fondées sur une meilleure compréhension des thèmes horizontaux liés au DD à l'échelle fédérale et sur la capacité de prendre des décisions intégrées au sein de DRHC.	Initiatives stratégiques et de programme mises en œuvre d'ici le 1er juin 2003

But 4

Intégrer la notion du développement durable dans la culture organisationnelle de DRHC.

Objectif 4.1

Améliorer la compréhension du DD au sein de DRHC.

Cible 4.1.1

Fournir à tous les employés* du matériel destiné à assurer une sensibilisation générale ainsi qu'une compréhension de la SGE et de la SDD; accroître l'intégration de la notion de DD dans la prise de décisions et créer un sentiment de responsabilité par rapport à l'environnement chez les employés. Cette mesure doit toucher :

- 10 % du personnel d'ici le 31 mars 2002
- 35 % du personnel d'ici le 31 mars 2003

* les matériaux de conscientisation spécifiques seront destinés aux cadres supérieurs, à l'administration et au personnel des politiques et programmes

Indicateur de rendement 4.1.1

Nombre d'employés ayant reçu du matériel de sensibilisation à l'environnement par rapport à l'ensemble des employés.

Cible 4.1.2

Fournir à tous les employés* du matériel visant à les sensibiliser au changement climatique et les informant sur les façons dont ils peuvent réduire les émissions de gaz à effet de serre. Cette mesure doit toucher :

- 10 % du personnel d'ici le 31 mars 2002

* les matériaux de conscientisation spécifiques seront destinés aux cadres supérieurs, à l'administration et au personnel des politiques et programmes

Indicateur de rendement 4.1.2

Nombre d'employés ayant reçu une formation de sensibilisation à l'environnement par rapport à l'ensemble des employés.

Cible 4.1.3

Veiller à ce qu'il y ait au moins un représentant bénévole « vert » pour chaque site. Cette mesure doit toucher :

- 25 % des sites doivent avoir un représentant « vert » d'ici le 31 mars 2002
- 50 % des sites doivent avoir un représentant « vert » d'ici le 31 mars 2003

Indicateur de rendement 4.1.3

Nombre des sites où l'on a nommé un représentant « vert » par rapport à l'ensemble des sites.

8.0 *Cadre de mesure du rendement environnemental*

Nous avons mis au point un cadre de mesure du rendement (CMR) afin de mieux comprendre et d'améliorer notre rendement par rapport aux cibles et aux objectifs qui ont été fixés. Les renseignements que nous recueillerons aideront DRHC à évaluer ses progrès au cours de la durée de vie de cette SDD-II (2001-2003) et à identifier les domaines devant être améliorés dans la prochaine version de la SDD. Notre approche est conforme à la norme ISO 14031, dont l'obtention a été énoncée dans le rapport du CEDD de mai 2000. Il reste toutefois à peaufiner ce CMR initial, afin d'identifier de façon adéquate et cohérente toutes les activités liées à la SDD.

Afin d'établir le CMR, nous nous sommes engagés à effectuer certaines tâches. Chacune de ces tâches est présentée ci-dessous.

8.1 Planification

Nous avons mis au point un CMR qui tient compte de la nature et de l'envergure de nos opérations et des cibles et objectifs de notre SDD. Les questions suivantes ont été abordées lors de la planification du CMR :

- les priorités;
- les actions;
- les aspects environnementaux pertinents;
- l'échéancier;
- les ressources;
- les preuves d'engagement de la haute direction.

8.2 Développement des indicateurs de rendement

À DRHC, nous avons élaboré des procédures servant à définir les indicateurs de rendement utilisés pour mesurer les résultats en fonction de chaque objectif fixé. Pour contribuer à la publication du rendement environnemental de nos opérations dans l'ensemble de l'administration fédérale, nous avons choisi des indicateurs de rendement communs, le cas échéant, dans le document intitulé *Le développement durable dans les opérations gouvernementales : une approche concertée*. Les indicateurs de rendement devant être utilisés sont indiqués dans le **Tableau 3** – Buts, cibles et objectifs de la SDD de DRHC.

De plus, nous avons assigné des rôles et responsabilités à chacun de ces indicateurs de rendement. Les rôles et les responsabilités sont énoncés dans le système PAE en direct, le manuel du SGE de DRHC et d'autres documents connexes.

8.3 Établissement des cibles

Après avoir établi les objectifs et choisi les indicateurs de rendement de DRHC, on a établi des cibles claires, mesurables et à échéance bien déterminée pour tous les objectifs. Chaque cible est liée à un indicateur de rendement, et l'évaluation de notre rendement par rapport à ces cibles nous donnera une mesure du rendement de DRHC, qui fera partie de la section sur le développement durable des rapports annuels ministériels sur le rendement.

Les plans d'action environnementaux publiés sur le PAE en direct décrivent les cibles et les objectifs nationaux relatifs à l'écologisation de même que les initiatives proposées pour atteindre chacune des cibles. On a encouragé nos employés régionaux à se servir des valeurs cibles nationales comme guides pour l'établissement des valeurs cibles régionales. Cependant, ces employés devront tenir compte des possibilités de réalisation et de la disponibilité de ressources dans les régions lorsqu'ils procéderont au choix des cibles régionales et locales. Ils devront aussi accroître ou réduire en conséquence les valeurs choisies pour ces cibles en conséquence. Les plans fournis sur PAE en direct fournissent des directives pour l'établissement des cibles relatives à l'écologisation dans les régions en fournissant des renseignements de base sur les différentes questions, en identifiant les points dont on doit tenir compte lorsque l'on établit les valeurs des cibles régionales, en précisant les données qu'il sera nécessaire de recueillir et en proposant des initiatives qui permettront d'atteindre chacune des cibles. De plus, les cibles régionales seront enregistrées dans le système PAE en direct.

8.4 Collecte des données de base

Il existe un plan concernant la collecte des données de base pour chacun des objectifs et des cibles. Les données de base se serviront de l'indicateur de rendement spécifié – il peut s'agir d'un nombre du passé, ou on peut fixer la nouvelle base à zéro, comme dans le cas d'un nouveau programme. Lorsqu'il s'agit de cibles et d'objectifs liés aux politiques, les activités de collecte des données de base seront identifiées au début de chaque exercice financier, tandis que les activités de l'année subséquente seront basées sur celles menées l'année précédente. Dans la plupart des cas, les données de base pertinentes sont connues ou peuvent être déterminées approximativement. Cependant, lorsque cela n'est pas le cas, toute clarification des données de base pourrait entraîner une modification des cibles fixées dans la SDD.

On recueillera les données de base ou les activités cumulatives pour chaque cible avant le 31 mars 2003.

8.5 Comptes rendus

Les régions doivent recueillir, mesurer et analyser les données relatives à leur rendement et publier ce rendement sur le système PAE en direct. Les données régionales sont normalisées et ajustées en fonction de la population dans le système pour fins de calcul des valeurs de rendement nationales. Cette information sert à préparer un rapport destiné aux employés, aux intervenants et au grand public. Les employés ont accès aux résultats sur PAE en direct et reçoivent par courriel l'information sur les progrès réalisés par le Ministère au chapitre de leurs cibles et de leurs objectifs. Les intervenants et le public ont accès à l'information sur le rendement par l'entremise des Rapports ministériels sur le rendement, qui sont publiés sur Internet.

8.6 Examen et amélioration du rendement

On a établi des procédures pour évaluer les données sur les indicateurs de rendement en fonction des cibles établies. Le rendement est ensuite étudié et surveillé de façon régulière à l'échelle régionale et nationale, dans le but de déterminer les possibilités d'amélioration continue et de diminution des coûts. Le manuel du SGE de DRHC présente clairement la procédure à suivre pour étudier le rendement en matière d'environnement et de développement durable.

9.0 *Examen et amélioration*

Nous prévoyons dans notre SGE et notre SDD, un procédé d'amélioration continu fondé sur les vérifications et les mesures correctives. Le rendement environnemental et l'efficacité de notre SGE sont évalués, et nous tenons compte des progrès réalisés en matière de développement durable. Les activités liées aux politiques ont été conçues pour nous permettre d'acquérir des connaissances et une meilleure compréhension des questions liées au développement durable, d'intérêt pour DRHC, au cours de la durée de vie de la SDD-II. Ces mesures nous permettront de jouer un rôle plus actif lors de la prochaine étape de l'élaboration de la SDD (c.-à-d. SDD-III).

9.1 Identification des cas de non-conformité et mesures correctives

On a établi des procédures de vérification interne afin de s'assurer que toutes les opérations ayant des incidences sur l'environnement et le développement durable sont effectuées conformément aux procédures, politiques et objectifs. Une procédure relative aux cas de non-conformité et aux mesures correctives permet également de s'assurer que les cas de non-conformité sont documentés et que des mesures sont prises pour corriger la situation ou empêcher que la situation ne se présente de nouveau.

9.2 Examen de la gestion

Les expériences passées ont démontré que l'engagement de la haute direction peut motiver les employés à participer aux initiatives environnementales. DRHC a mis sur pied une procédure permettant de mener les examens routiniers en vertu de la SDD et du SGE afin de s'assurer de leur pertinence et de leur efficacité. Chaque examen de direction aborde les questions suivantes :

- la pertinence de notre politique environnementale et de notre SDD;
- les résultats par rapport à nos cibles et objectifs en matière d'environnement;
- le rapport des cas identifiés de non-conformité aux lois et aux règlements fédéraux, provinciaux et territoriaux;
- les initiatives fédérales et provinciales pouvant avoir des répercussions sur la SDD;
- les résultats des évaluations et vérifications de la SDD et du SGE;
- les rapports sur la situation des cas de non-conformités identifiés et des mesures correctives;
- la pertinence continue du SGE et des cibles et objectifs en fonction des conditions changeantes (c.-à-d. les progrès techniques, la législation, la structure organisationnelle, l'accès à l'information);
- les inquiétudes des parties intéressées pertinentes.

Les examens de la direction orienteront les secteurs mentionnés précédemment. Les résultats de ces études seront documentés et les recommandations seront mises en application. La fin de ces études de gestion donnera naissance à un nouveau cycle du processus énoncé à la **Section 2.3 : L'interrelation entre notre Système de gestion de l'environnement et notre Stratégie du développement durable.**

La voie de l'avenir

Au cours des dernières années, DRHC a lancé une série de mesures visant à améliorer les pratiques environnementales, en mettant l'accent sur des activités tels le recyclage de papier et la conservation de l'énergie. Ces initiatives, révélées dans la première Stratégie du développement durable, se sont développées en un programme de premier ordre permettant de gérer les incidences environnementales et à intégrer le développement durable à nos pratiques quotidiennes.

En 2003, dans le cadre du développement de notre troisième stratégie, nous prévoyons que la SDD-II jettera les bases d'une intégration permanente du développement durable dans les activités quotidiennes de tous les employés de DRHC. Par conséquent, la SDD-II consiste principalement en une approche de construction de base de connaissances axées sur trois secteurs thèmes : la gestion environnementale, les aspects sociaux et culturels du DD et la mesure du rendement. Puis, ces trois thèmes formeront le cadre critique d'orientation de l'ensemble de nos pratiques de gestion de développement durable et environnemental.

- **Gestion environnementale** – Nous prévoyons posséder un processus de pointe pour évaluer systématiquement les risques et réduire les incidences environnementales en fonction de normes reconnues mondialement. Notre SGE sera entièrement fonctionnel et conçu pour favoriser l'amélioration continue. Éventuellement, il s'intégrera à nos processus de gestion courants.

- **Aspects sociaux, culturels, communautaires et relatifs à la santé du développement durable** – DRHC cherche à améliorer la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes en les aidant à participer pleinement au milieu de travail et à la collectivité, et ce, à toutes les étapes de leur vie. Au cours des trois prochaines années, nous collaborerons avec de nombreux intervenants internes et externes au traitement des questions horizontales relatives à certains des aspects du développement durable. Nous prévoyons être en mesure, en 2003, de mettre de l'avant une SDD qui reflète les possibilités dans ce domaine.

- **Mesure du rendement** – Nous avons entrepris le développement d'un outil de collecte de données accessible sur Internet, qui sert de mécanisme de compte rendu du rendement en fonction de certains objectifs et cibles nationaux. Nous avons également entrepris les premières étapes du développement d'un cadre de mesure du rendement. Nous prévoyons que ces deux systèmes fonctionneront parfaitement et nous permettront de recueillir des données cohérentes et révélatrices dans le cadre du développement de la SDD-III en 2003.

Ce voyage vers l'atteinte du développement durable sera entrepris par l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes. Il sera mis de l'avant par le biais d'efforts combinés de tous les ministères fédéraux, d'autres paliers de gouvernement et de secteurs économiques, et par les Canadiens et Canadiennes en général, notamment les jeunes, les travailleurs, les personnes âgées, les minorités visibles et les peuples autochtones. Nous, à DRHC, sommes capables de contribuer de façon significative à la compréhension et à l'amélioration des dimensions sociales et culturelles du développement durable, étant donné que nous visons à accroître la sensibilisation et l'avancement à l'échelle du Ministère, du Gouvernement du Canada et de la société en général.

Annexe A

Glossaire

Amélioration continue
Processus et techniques permanents d'évaluation et d'apprentissage conçus pour améliorer la gestion environnementale et les systèmes liés au développement durable destinés à améliorer le rendement global.

Environnement
Environnements physiques et sociaux dans lesquels fonctionne une organisation, notamment l'air, l'eau, la terre, les ressources naturelles, la flore, la faune, les humains et leurs interrelations.

Aspect environnemental
Élément des activités, des produits ou des services d'une organisation qui peut interagir avec l'environnement et avoir une incidence sur celui-ci.

Incidence environnementale
Modification bénéfique ou préjudiciable de l'environnement résultant en tout ou en partie des activités, produits ou services d'une entreprise.

Système de gestion de l'environnement
Portion du système de gestion global qui inclut la structure organisationnelle, les activités de planification, les responsabilités, les pratiques, les procédures, les procédés et les ressources destinés au développement, à la mise en œuvre, à la concrétisation, à l'examen et au maintien de la politique environnementale et de la Stratégie du développement durable.

Guide de l'écogouvernement
Directive du Cabinet qui offre à tous les ministères fédéraux un cadre visant à les aider à préparer des stratégies de développement durable complètes et axées sur les résultats. Cette politique guide tous les ministères fédéraux à l'égard de la mise en œuvre du Système de gestion de l'environnement (SGE) fondé sur les principes de la norme ISO 14001.

Norme ISO 14001
Norme internationale de l'Organisation internationale de normalisation, « Environmental management systems – Specification with guidance for use ». Précise les éléments requis par un Système de gestion de l'environnement, suivant cinq principes de SGE : engagement et politique, planification, mise en œuvre, mesure et évaluation, examen et amélioration.

Norme ISO 14031
Norme internationale de l'Organisation internationale de normalisation, « Environmental management systems – Environmental performance evaluation – Guidelines ». Énonce les grandes lignes du processus de gestion interne qui utilise des indicateurs pour comparer des informations sur le rendement environnemental passé et présent d'une organisation, suivant un modèle de gestion « planifier, faire, vérifier, agir ».

Plan d'action national pour les enfants

Stratégie conjointe fédérale-provinciale-territoriale pour l'amélioration du bien-être des enfants canadiens. L'essence de l'action est constituée de sa vision et de ses valeurs pour les enfants, et est fondée sur la notion que le bien-être des enfants est une priorité pour tous les Canadiens et Canadiennes. Le Programme énonce également les buts pour nos enfants et pour nous-mêmes, et suggère aux Canadiens et Canadiennes des façons de collaborer à l'atteinte de ces buts.

Prestation nationale pour enfants

Consiste à la fois en un supplément fédéral versé par voie de prestation fiscale canadienne pour enfants et en une série de réinvestissements provinciaux, territoriaux et des Premières nations dans les programmes et services améliorés pour enfants et familles à faible revenu. Cette initiative aide les parents qui souhaitent travailler, mais qui occupent des emplois faiblement rémunérés, à améliorer leur qualité de vie tout en s'occupant de leurs enfants.

Objectif

Engagement environnemental généralisé qu'une organisation se fixe.

Projet

Engagement en relation avec un travail physique, comme toute proposition de construction, d'opération, de modification, de désaffectation ou d'abandon; ou toute proposition d'activité physique non liée à un travail physique énoncé dans le Règlement sur la liste d'inclusion de la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale*.

Développement durable

Développement qui permet de répondre aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs.

Stratégie du développement durable

Stratégie que chaque ministre à la tête d'un ministère est tenu de soumettre au Parlement et qui inclut les buts concrets et les plans d'action de son ministère en matière d'intégration du développement durable dans ses politiques, programmes et opérations.

Cible

Exigence détaillée relative au rendement, à échéance déterminée et mesurable, qui doit être fixée et atteinte pour réaliser les objectifs.

Annexe B

Acronymes

AE ..... Assurance-emploi

AC ..... Administration centrale

BVI ..... Bureau de la vérification interne

DRHC ..... Développement des ressources humaines Canada

CCRHIE ..... Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement

CD ..... Collectivités durables

CEDD ..... Commissaire à l'environnement et au développement durable

CMR ..... Cadre de mesure du rendement

CVC ..... Conseils et Vérification Canada

DCC ..... Développement des capacités communautaires

DD ..... Développement durable

GTDDSC ..... Groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle

IRH ..... Investissement dans les ressources humaines

LCEE ..... Loi canadienne sur l'évaluation environnementale

MAINC ..... Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

PAE ..... Plan d'action environnemental

PANE ..... Plan d'action national pour les enfants

PNE ..... Prestation nationale pour les enfants

PSR ..... Programmes de la sécurité du revenu

RCRPP ..... Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques

RISDD ..... Réseau interministériel sur les Stratégies du développement durable

RMR ..... Rapport ministériel sur le rendement

RPC ..... Régime de pensions du Canada

SDD ..... Stratégie du développement durable

SGE ..... Système de gestion de l'environnement

SITAG ..... Saskatchewan Indian Training Assessment Group

SV ..... Sécurité de la vieillesse

TPSGC ..... Travaux publics et services gouvernementaux Canada